



منتدى العاملين مع الشباب

YOUTH ORGANIZATIONS FORUM



منظومة قطاع الشباب

في المملكة العربية السعودية



فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

مؤسسة نماء الراجحي الانسانية
دراسة منظومة قطاع الشباب في المملكة العربية السعودية. /
مؤسسة نماء الراجحي الانسانية - ط١. .- الرياض ، ١٤٤٢هـ
٢٠٢ ص ؛ ..سم

ردمك: ٤-٩٨٨٧-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

١- الشباب - السعودية أ.العنوان

ديوي ٣٠١,٤٣٤ ١٤٤٣/٦٩٥٩

رقم الإيداع: ١٤٤٣/٦٩٥٩
ردمك: ٤-٩٨٨٧-٠٣-٦٠٣-٩٧٨

دراسة
منظومة قطاع الشباب
في المملكة العربية السعودية

(منتدى العاملين مع الشباب)

ديسمبر ٢٠٢١



بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

أدركت الدول التي أعطت اهتمامها البالغ لنهضة مجتمعاتها أهميةَ فئة الشباب كمورد بشري لبناء وتنمية المجتمعات التي يعيشون فيها؛ وذلك لما لدى الشباب من مقومات لقيادة التغيير والتطوُّر والتقدُّم في مجتمعاتهم. وقد حتَّم تزايد نسب فئة الشباب في الكيانات الديموغرافية، مع تسارع وتيرة التغيير في المجتمعات التركيز على دور الشباب في العالم والتفات المجتمعات إلى أهمية التخطيط والمتابعة. لذلك تبنَّت الأمم المتحدة في عام ١٩٩٥ إستراتيجية دولية – بعنوان: برنامج العمل العالمي للشباب حتى عام ٢٠٠٠ وما بعده؛ وهو ما حدا بعدد من الدول لاتباع هذا النهج للتخطيط من أجل الشباب.

وفي المملكة العربية السعودية بدأ ظهور الاهتمام بالتخطيط من أجل الشباب في وقت مبكر منذ بدايات انطلاق خُطط التنمية، ففي عام ١٣٩٤هجري صدر القرار الملكي بتأسيس الرئاسة العامة لرعاية الشباب، وكانت المؤسسة الأولى التي عُنيت بالتخطيط من أجل الشباب، وفيما بعدُ تمَّ إعداد إستراتيجية وطنية للشباب "بين عامي٢٠١٠ و٢٠١٤، وحاليًّا ومع انطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠، تمرُّ المملكة العربية السعودية بعدة تغييرات اجتماعية واقتصادية تجعل الشباب في قلب الفرص والتحديات، والتي منها الرهان على الشباب لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، ودفع عجلة التغيير الإيجابي للمجتمع.

وتستلزم هذه المرحلة التي يعول فيها على الشباب لأخذ زمام القيادة والانطلاق بالمجتمع نحو التغيير المنشود، تطويراً أكبر في منظومة القطاعات التي تستهدف الشباب بسياساتها وبرامجها المختلفة، والتأكد من تكاملها وعدم تعارُضها؛ وذلك لتمكين الشباب من أداء دورهم المنشود في دفع عجلة التقدُّم. من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة باعتبارها خطوةً مهمة للعمل الجاد، حيث ركزت على مراجعة الأنظمة والتشريعات والسياسات والتنظيمات، لتمكين رسم الخُطط ووضع المشروعات وإقرار البرامج والمبادرات بالوضوح الذي يخدم التوجُّهات العامة.

وكان من أهم التحديات التي واجهت فريق العمل عدم توفر أنظمة خاصة بالشباب في أغلب القطاعات، وهناك قطاعات أخرى ما زالت منشغلة بالتحديث والتجديد لأنظمتها، وتمرُّ أغلبها بتغييرات جذرية؛ وهو ما أدَّى إلى عدم توفُّر معلومات كافية عن أنظمتها التي تُسيِّر أعمالها ولا سيما فيما يتصل بالشباب. وعلى الرغم من إبداء المسؤولين الذين تمت مقابلتهم في القطاعات المختلفة اهتمامهم الكبير بالإنجاز، فقد لمس الفريق رغبة كبيرة وهمة عالية لدى مسؤولي القطاعات لتحقيق أهداف المرحلة وتلمُّس نواحي القصور والعمل على الاستجابة السريعة للتعامل معها وتحويلها لمكامن قوة وتذليلها لبلوغ المرامي والغايات؛ ولهذا فإن مما يستحق الشكر والعرفان والتثمين الجهود المبذولة والطموح العالي والمسارعة لتنفيذ مشاريع جبارةٍ مواكبة لتحقيق التغيير المنشود.

ونود أن نُوجه في الختام شكرنا العميق إلى "منتدى العاملين مع الشباب "الذي أوكل إلينا مهمة إنجاز هذه الدراسة، راجين لهم التوفيق.

الباحثون

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

الملخص التنفيذي

سعت هذه الدراسة لتحليل منظومة قطاعات العمل مع الشباب، من خلال الوقوف على التشريعات والأنظمة واللوائح المنظِّمة لقطاعات العمل مع الشباب، وقد شملت ثماني قطاعات رئيسة، وهي: قطاع التعليم والتدريب، قطاع العمل وريادة الأعمال، قطاع الثقافة، القطاع الثالث، قطاع السياحة، قطاع الرياضة، قطاع الترفيه، وذلك بغرض التعرُّف على ما تحويه أنظمتها من موادٍ تخدم الشباب. ومن أجل تحقيق هذه الغايات، تمَّ اتباع منهجية علمية اعتمدت على تحليل المضمون، باستخدام أسلوب التحليل الرباعي (سوات) لكل قطاع من القطاعات. كما أجريت مقابلات مع مسؤولين في القطاعات التي كانت ضمن نطاق الدراسة. كما عقدنا ورشة عمل ضمَّت مختصين وخبراء للوصول للسياسات المقترحة لتطوير منظومة عمل قطاعات الشباب. إضافة لذلك قمنا بالاستفادة من تجارب عالمية بارزة في تنظيم العمل مع الشباب، حيث تمَّ استعراض تجارب ثلاث دول، هي الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، وماليزيا. وتمت مراجعة منهجية لدراسات محلية وإقليمية وعالمية، وتحليل الواقع الديموغرافي للشباب السعودي.

وقد تمَّ تحليل الوضع الراهن لمنظومة قطاع العمل للشباب بناءً على عدد من المرتكزات الرئيسة الموجِّهة لمنظومة العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية، حيث تعَدُّ بمثابة الموجِّهات التي تُنظِّم العملَ في القطاع، والمصدر الذي يتم الاستناد إليه في سنِّ الأنظمة والتشريعات والإجراءات والسياسات المنظِّمة لعمل القطاع. وهناك أربعة مصادر يمكن اعتبارها المصدر الرئيس لتنظيم عمل منظومة قطاع العمل مع الشباب، وهي:

أولاً: النظام الأساسي للحكم.

ثانيا: رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

ثالثا: استراتيجية الأمم المتحدة للشباب الصادرة في عام ٢٠١٨، والتي تعَدُّ وثيقةً توجيهيةً لمنظومة العمل مع الشباب حول العالم وِفق أهداف التنمية المستدامة.

رابعا: أهداف التنمية المستدامة (٢٠٣٠)، وتعَدُّ أهدافُ التنمية المستدامة وسيلةً لتحسين الحياة على كوكب الأرض، وضمان تمتُّع جميع الناس بالسلام والازدهار.

وجرى تحليل الوضع الراهن لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل عدد من القطاعات، وهي:

أولًا: قطاع التعليم والتدريب: ونظرًا لضخامة قطاع التعليم وتعدُّد مراحله وتصنيفاته وبرامجه؛ فإن هناك أيضًا حزمة من الأنظمة واللوائح التي تُنظِّم عمل هذه المجالات المتعددة، فقد تمَّ تحليل أبرز أنظمته ذات الصلة بالشباب، وهي: نظام الجامعات، تنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، تنظيم مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة)، تنظيم المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب بالمملكة العربية السعودية. ومن أبرز ما ميَّز هذه الأنظمة هو: وجود

تنوُّع في البرامج التعليمية المقدَّمة للشباب من حيث وجود برامج أكاديمية، وأخرى تقنية ومهنية. ووجود مركز وطني خاص بأبحاث قضايا الشباب له مقرٌّ وتنظيم وأهداف واضحة تصبُّ في مصلحة معالجة قضايا الشباب. بينما يؤخذ على قطاع التعليم غياب وجود تشريعات خاصة بالشباب بشكل مباشر.

وقد توصلت الدراسة إلى ظهور الحاجة لوجود سياسة شاملة (مطوّرة) للتعليم بكافة مراحله، تساعد على أن تكون مُخرجات التعليم متوائمة مع كلٍّ من مرتكزات رؤية ٢٠٣٠ في الوصول لوطن طموح ومجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من حيث بناء قدرات شبابية تملك معارف ومهارات يمكن الاستفادة منها في تنفيذ الخُطط التنموية وتحقيق النهضة الاقتصادية المنشودة.

ثانيًا: قطاع العمل وريادة الأعمال: ومن أنظمة العمل ذات الصلة بفئة الشباب: نظام العمل، نظام التعطُّل عن العمل، تنظيم الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، تنظيم إعانة البحث عن عمل. ومن أبرز الاستنتاجات حول أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال العمل الجاد على توطين الوظائف وإعطاء الأولوية للشباب السعودي من الجنسين في الحصول على فرص العمل، وسرعة استجابة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في إصدار عدد من القرارات والمبادرات المشجِّعة الملزِمة للقطاع الخاص على توظيف الشباب السعوديين، والاهتمام الكبير بمسألة المساواة بين الجنسين في التقدُّم للوظائف والتوظيف. ومن الملاحظ أنه على الرغم من وجود تشريعات وأنظمة تكفل حقوق الشباب السعودي في بيئة العمل، إلا أن التطبيق أو التنفيذ هو ما يعتريه بعض الضعف مع وجود تعارُض في بعض الأنظمة التي تحكم ريادة الأعمال، ما يتطلب ضرورة مراجعة هذه الأنظمة.

استنتجت الدراسة أهمية وجود منظومة تشريعية، تعليمية، توعوية، تمويلية، تنظيمية، تتضافر في بنائها وتحقيقها جميع الجهات ذات الصلة؛ كوزارة التعليم، والإعلام، والتجارة، وتنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وغيرها من الوزارات والهيئات، ويكون العمل شموليًّا على مستوى جميع المناطق. وبذلك، يمكن أن تكون ريادة الأعمال مجال عمل له قيمة اقتصادية تنافس قطاعات الأعمال الكبرى. وأوصت الدراسة بأن يتولى كلُّ قطاع إدارة موارده البشرية وسن التشريعات المنظِّمة له، والخروج من مركزية القرار كما هو الوضع الراهن المعمول به.

ثالثًا: قطاع الثقافة: وقد قام التركيز فيه على تحليل سياسات وتنظيمات وزارة الثقافة كجهة حكومية راعية للقطاع الثقافي، ومن أبرز الاستنتاجات: أن هناك تنوُّعًا في اختصاصات الهيئات الثقافية بما يُثري المشهدَ الثقافي السعودي. ومما سيحسن فاعلية قطاع الثقافة ويعظم دوره وجود استراتيجية موجَّهة لنطاق العمل مع الشباب ضمن استراتيجيات وزارة الثقافة. ووجود شراكات دائمة مع القطاعات الأخرى لتنشيط الثقافة بكافة مظاهرها.

وقد تمَّ اقتراح سياسات لتعزيز قطاع الثقافة مع الشباب، ومنها: سياسات منظِّمة لعملية الانفتاح والتبادل الثقافي بما لا ينتج عنه تأثير على الهوية المحلية للشباب. والتعاون مع القطاع غير الربحي في دعم الأنشطة الثقافية، وسد القصور فيما يتعلق باكتشاف ودعم المواهب مع الفئات الأقل حظًّا، كمحدودي الدخل والمعاقين وغيرهم من الفئات الخاصة.

رابعًا: القطاع الثالث:[1] وقد تمَّ تحليل نظام العمل التطوُّعي والوصول لاستنتاجات حول أنظمة قطاع التطوع عند العمل مع الشباب، بالإضافة إلى مؤسسة مسك الخيرية كجهة قطاع مدني راعية للمعرفة والثقافة والفنون وموجَّهة للشباب. ومن أبرز نقاط القوة في عمل القطاع الثالث: إصدار نظام العمل التطوعي الذي يعَدُّ تشريعًا رسميًّا للتطوُّع في المملكة، وتحوُّله من مجرد كونه نشاطًا غيرَ رسمي لنشاط مؤسسي ورسمي. وتنظيم العمل التطوعي فيه حفظ لحقوق المتطوعين، وفيه حماية من استغلال قدرات الشباب تحت مسمَّى التطوُّع. وتتميز مؤسسة مسك الخيرية ببرامج نوعية وفريدة موجَّهة تحديدًا نحو الشباب. ومع ذلك، فإنه يؤخذ على نظام التطوع عدم وجود آلية لكيفية نَشْر ثقافة التطوُّع بين الشباب، وغياب الوعي والاهتمام لدى شريحة واسعة من المستهدفين من الشباب بأهمية التطوُّع.

ومن أهم السياسات المقترحة لتعزيز العمل في القطاع الثالث: إيجاد نظام يُوضِّح الشراكات مع الجهات التطوعية العربية والعالمية، لتسهيل المشاركات التطوعية الشبابية، وإيجاد نظام متخصِّص لآليات المشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية، ويُوضِّح هذا النظام مسؤوليات القطاع الثالث تجاه الشباب كجزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.

خامسًا: قطاع السياحة: ويمكن تحديد أهم الأنظمة في قطاع السياحة التي تُنظِّم عمل منظمات ومؤسسات تخدم فئة الشباب فيما يلي: نظام السياحة، تنظيم الجمعية السعودية للمرشدين السياحيين، تنظيم وزارة السياحة. ويُلاحظ تركيز اهتمام الأنظمة المستحدَثة في قطاع السياحة على تغيير الصورة النمطية للوظائف السياحية لاستقطاب الشباب للعمل في هذا القطاع، ووضوح الخُطط والبرامج التي تعكس دعم وزارة السياحة لمستقبل قطاع السياحة، وتكثيف البرامج والحملات الإعلامية التي تستهدف إيصال هذه الرسالة لأصحاب المنشآت وأفراد المجتمع ككل، وهذا يصبُّ في صالح الشباب من الجنسين للإقبال على الوظائف السياحية. وعلى الرغم من تنوُّع وتعدُّد أنظمة قطاع السياحة واستحداثها بشكل دوري؛ إلا أنها لم تُعطِ فئةَ الشباب الاهتمام الكافي من ناحية توضيح آليات إلزام المنشآت بتوطين الوظائف وآليات لدعم اهتمامات الشباب وميولهم في مجال السياحة، بل كان تركيز الأنظمة فيما يخصُّ الشباب على الشباب كرواد أعمال بشكل أكبر من غيرهم.

ومن أبرز السياسات المقترحة لتعزيز دور قطاع السياحة في عمل الشباب: العمل على رسم سياسة واضحة في قطاع السياحة تُعنى بفئة الشباب من ناحية آليات استثمارهم ودعمهم وتوفير الفرص المناسبة لهم، وإلزام كافة الجهات والمنشآت

(١) نظراً لوجود دراسة أخرى لصالح منتدى العاملين مع الشباب حول دعم وتمكين القطاع غير الربحي في تنمية الشباب، فقد تناولت هذه الدراسة القطاع الثالث بشكل مختصر ومحدود، مع التركيز على نظام العمل التطوعي باعتباره الأكثر ارتباطاً بالشباب وباهتماماتهم.

العاملة في مجال السياحة بدعم واستقطاب الشباب واستثمار قدراتهم في مجال السياحة، وتتضمن هذه السياسة آليات تأهيل المزيد من الكوادر الشبابية في مجال السياحة وصقلهم، وإيجاد آليات لإلزام المنشآت العاملة في مجال السياحة بتوطين الوظائف السياحية، وأن يُحدِّد هذا النظام مؤشرات لقياس كفاءة التوظيف ونسبة تعبئة الوظائف المستهدَفة للشباب في رؤية المملكة ٢٠٣٠. وكذلك استحداث أنظمة تختصُّ بالشباب وتستهدفهم بشكل واضح من حيث التأهيل والتدريب في مجال السياحة، وأن تكون متوافقةً مع متطلبات سوق العمل في المجال السياحي.

سادسًا: القطاع الأمني: حيث تم تحليل الأنظمة الأمنية التي تُعنى بحماية الشباب على وجه التحديد، وهي: نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية، تنظيم اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات، نظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله. وتتسم أنظمة القطاع الأمني بالوضوح والحزم، ومراعاة جوانب حقوق الإنسان في التعامل مع الجرائم ومع القضايا الأمنية. ووجود أنظمة لمكافحة الإرهاب ساهمت كثيرًا في اجتثاث جذور الفكر المتطرف الذي أعاق التنمية لسنوات في العقود الماضية، وحدَّ من استغلال الشباب السعودي في أعمال غير مشروعة وتتعارض مع مصالح المملكة العليا؛ وكل ذلك أسهم في تعزيز السِّلم المجتمعي، وفي حماية الشباب من الانسياق في طُرق مشبوهة تحدُّ من الاستفادة منهم كمورد أو رأس مال بشري يُنتفع به في تحقيق تطلعات الوطن في الوصول لأعلى مستويات التنمية على جميع الأصعدة.

كما ظهر أن هناك حاجةً لوجود آليات تُوضِّح التنسيق والتكامل بين القطاعات المختلفة ذات الصلة بالشباب في سبيل إيجاد منظومة متكاملة لحماية الشباب أمنيًّا. وتقليدية العقوبات على الرغم من أنها تُعنى بفئة يمكن الاستفادة منها بدل هدر الوقت في السجن والتعزير، واستحداث عقوبات بديلة تتماشى مع طبيعة الفئة وقدراتها.

ومن السياسات المقترحة لتعزيز دور القطاع الأمني مع الشباب: التوسُّع في سياسات الوقاية والتوعية والحماية للشباب من كافة أشكال الانحرافات، والعمل على التصدي لمصادرها. والنظر في سياسات العقوبات القائمة في المخالفات والجرائم الأكثر انتشارًا بين الشباب، والتحوُّل من العقوبات التعزيرية والسجن إلى العقوبات البديلة التي يكون فيها استفادة من مقدرات الشباب وخدمة لمجتمعهم. والتعاون والتنسيق بين القطاعات ذات الصلة في وَضْع سياسة وطنية للحد من الانحرافات الفكرية والسلوكية والأخلاقية. يُضاف لذلك تحديد المخاطر الأمنية الأكثر تأثيرًا في مجتمع الشباب وتصنيفها وتحديد مصادرها ودرجة خطورتها والفئات الأكثر تأثرًا بها، ومن ثَمَّ وَضْع خطة متكاملة للعمل على مواجهتها ومعاقبة مرتكبيها، وحماية ضحاياها.

سابعًا: قطاع الرياضة: تتنوع الأنظمة في قطاع الرياضة، وجميعها في حقيقة الأمر تخدم الشباب، وقد تمَّ تحليل الأنظمة التي تخدم فئة الشباب بشكل أكبر، وهي: نظام جمعية الكشافة العربية السعودية، اللائحة التنظيمية للخيل العربية الأصيلة، نظام أندية السيارات والدراجات النارية، تنظيم وزارة الرياضة. واتضح من خلال قراءة أنظمة قطاع الرياضة التنوُّع في أنظمة القطاع تنوُّعًا يتماشى مع تنوُّع الرياضات التي تُمارس في المجتمع السعودي، فاهتمام الشباب السعودي بالخيول العربية

ورياضة الفروسية انعكس على اهتمام أنظمة قطاع الرياضة بإقرار لائحة تنظيمية للخيل العربية الأصيلة، وإقرار تنظيم مركز الملك عبد العزيز للخيل العربية الأصيلة، وإقرار تنظيم نادي سباقات الخيل؛ إذ أن هذا الاهتمام بإقرار أنظمة رياضة الفروسية وكل ما يرتبط بها جاء انطلاقًا من الحرص على تنمية مواهب الشباب واهتماماتهم وميولهم وإتاحة الفرص للشباب لاستثمار هواياتهم بطريقة منظَّمة. كما تعكس الأنظمة في القطاع الرياضي الاهتمام بإيجاد البيئة الحاضنة لممارسة الرياضات المتنوعة بطريقة منضبطة، لاحتواء كافة ميول الشباب، وهذا ما عكسته رؤية المملكة ٢٠٣٠ حيث الاهتمام بكافة أنواع الرياضات الشبابية. ومما سيزيد فاعلية أنظمة قطاع الرياضة – بالإضافة إلى الاهتمام القائم حالياً بالتنظيم الإداري للجمعيات والنوادي والمؤسسات في مجال الرياضة بشكل تفصيلي وواضح – وجود اهتمام وتركيز مماثل على المخرجات التي يهدف القطاع الرياضي الوصول إليها؛ والمتمثلة في صقل وتنمية ميول واهتمامات الشباب السعودي في المجال الرياضي من خلال إيجاد الحاضنات لهذه الميول، والآليات التي يتم اتخاذها لتحقيق ذلك، وتحسين السياسات والآليات التي تُحقِّق استثارة الطاقات الإبداعية الموجودة لدى الشباب في قطاع الرياضة.

ومن السياسات المقترحة لتعزيز دور قطاع الرياضة مع الشباب: يجب أن يكون هناك سياسات للشباب واستراتيجية واضحة تُوجِّه عمل وكالة الشباب، وتفعيلها بشكل أكبر، نظرًا لاختصاصات وزارة الرياضة، ووجود وكالة خاصة بالشباب من ضمن وكالات الوزارة. كما أن هناك حاجةً لنظام شامل يُوحِّد الأنظمةَ في القطاع الرياضي وعملها مع الشباب في نظام واحد، ليكون هو المرجعية الذي تنطلق منه بقية الأنظمة في مجال الرياضة.

ثامنًا: قطاع الترفيه: يعَدُّ تنظيمُ الهيئة العامة للترفيه – الذي يشمل كلَّ ما يختصُّ بالترفيه بشكل شامل – النظامَ الوحيدَ الذي سيتم تحليله في هذا القطاع؛ لعدم وجود أنظمة أخرى تُعنى بالترفيه. ويظهر الاهتمام الواضح بالتطوير والتنويع بخيارات الأنشطة الترفيهية في المجتمع السعودي لتُناسب كلَّ الفئات العمرية ولإشباع الاحتياجات المتنوعة، والتي من أهم هذه الفئات هم فئة الشباب. وبالرغم من حداثة تنظيم الهيئة العامة للترفيه إلا أن أثر هذا النظام واضح في حجم منجزات هذا القطاع في رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتأثيره على أفراد المجتمع ككل وبالأخص الشباب.

أما الانتقادات فنجد افتقاد النظام لوجود آليات واضحة لقياس الأثر واستطلاع آراء الشباب من خلال دراسات مسحية حول البرامج المقدَّمة في قطاع الترفيه؛ كون الترفيه من القطاعات التي تحتاج لقياس الرأي واستطلاع التنوُّع في وجهات النظر حول احتياجات الشباب للأنشطة الترفيهية التي قد تختلف من شاب لآخر، ومن منطقة لأخرى ومن وقت لآخر. كما لم يعكس التنظيم أهميةَ إيجاد التخصصات الجامعية للشباب في مجال الترفيه لتطوير وتوطين هذا القطاع، حيث إنَّ حداثة القطاع وعدم وجود التخصصات الجامعية لخدمته، يؤدي للاستعانة بالخبراء الخارجيين، وهذا قد يكون مكلِّفًا على هذا القطاع.

ومن السياسات المقترحة لتعزيز دور قطاع الترفيه مع الشباب: سنُّ تشريعات واضحة تؤكِّد على أن يكون تنفيذ المشاريع في مجال الترفيه للشباب السعودي كرواد أعمال وممارسين للعمل السياحي، لإتاحة الفرص لهم لتفعيل هذا القطاع من خلال جهود وطنية. وأن تقوم أنظمة الترفيه على إيجاد آليات لتنفيذ مشاريع ذات استدامة، بحيث لا تكون مشاريع مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط الترفيهي أو الموسم المحدَّد، وقد أكد على هذه السياسة المقترحة عددٌ من الخبراء الذين تمَّ العمل معهم في ورش العمل لصياغة عدد من التوصيات لتطوير أنظمة قطاع الترفيه.

وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك حاجةً لوجود آليات للتكامل والتنسيق لتنظيم منظومة قطاعات العمل مع الشباب؛ وذلك لأهمية هذه الفئة، وسعيًا لتنظيم الجهود المقدَّمة لهم، فقد تم تقديم مقترح لإنشاء "مجلس أعلى للشباب" برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد – حفظه الله – ويكون جهة تنسيقية وتنظيمية تُتابع التطوُّر الحاصل في العمل مع الشباب في جميع القطاعات وكافة المستويات.

الباب الأول: الإطار النظري والمنهجي لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب:

الفصل الأول: مدخل الدراسة:

يعد الشـــباب القوة المحركة لبناء أي مجتمع ونموه وازدهاره وتغييره نحو الأفضـــل وأهم موارده. فأهم ما يســـهم به الشباب في مسيرة التنمية والتحديث هو ما يتمتعون به من قدرة على الإبداع والابتكار، فالشباب يتطلع باستمرار إلى تبني كل ما هو جديد، فهم مصدر من مصادر التغيير الاجتماعي في المجتمع، والعاملون مع الشباب هم المسؤولون عن توجيه مسار التغيير الاجتماعي للشباب لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق التقدم والاستقرار للمجتمع من خلال توجيه نظرهم للمستقبل. وتكمن أهمية الشباب بالنسبة لأي مجتمع فيما يمثله من مصدر للتجديد والتغيير، وبحكم أنهم قادة المستقبل، فقد عنيت الدول بوضع سياسات وتشريعات تعمل على توجيه الشباب والاستفادة مما يملكونه من قدرات في تحقيق النمو والازدهار الاقتصادي والاجتماعي.

وحيث يوجد هناك ١,٢ مليار شاب تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة يمثلون ١٦% من سكان العالم والمتوقع ارتفاع عددهم بنسبة ٧% بحلول عام ٢٠٣٠ ليصل حوالي ١,٣ مليار شاب وشابة (www.un.org). وهو أكبر عدد من جيل الشـــباب مر على التاريخ، فإن التحديات العالمية العديدة التي تواجه جهود التنمية بارزة خاصـــة التي تواجه الأطفال والشباب (الشباب العربي والاستدامة،2020).

ومن الملاحظ أن فئة الشباب تشكل نسبة كبيرة في جميع المجتمعات، ولهذه الفئة سماتها وخصائصها وتطلعاتها التي تحتاج لجهود وطنية للاستفادة منهم واستثمارهم وتحويلهم إلى فاعلين في المجتمع، وهذا يتطلب وضع الأسس السليمة للعمل مع هؤلاء الشـــباب، وامتلاك مجموعة من المعارف حول رعاية الشـــباب في المجتمع تتضـــمن الاحتياجات والأهداف والبرامج والاســـتراتيجيات الخاصـــة بالعمل مع الشـــباب والأنظمة والمنظمات العاملة في مجال الشـــباب (الكواري والمناعي،٢٠١٣). لذا فإن رعاية الشباب ضرورة ملحة سواء كانت من الناحية الوقائية أو الانشائية أو العلاجية لتقديم مجموعة من الخدمات والجهود التي تبذلها أجهزة الخدمات العامة والهيئات الاجتماعية لتهيئة أنســـب الظروف والأوضـــاع للنمو السليم الذي يكتسب الشباب خلاله الصفات والمميزات التي تجعله صالحاً وقادراً على خدمة مجتمعه في شتى ميادين التنمية (جان،٢٠١٦، ٢٧).

وتعد أهداف التنمية المستدامة التي وضعت للجميع ذات أهمية للشباب من حيث تأهيلهم وتنميتهم في مجالات عدة منها؛ ومن هذه الأهداف: القضاء على الفقر بجميع أشكاله وفي كل مكان، وضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية والرفاه للجميع، توفير التعليم الجيد وتعزيز فرص التعلم، وتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع وتوفير العمل اللائق. والحد من عدم المساواة، إضافة إلى المساواة بين الجنسين. وتلتزم المملكة العربية السعودية بتنفيذ أهداف التنمية المســتدامة وتعطي أولوية قصــوى لهذا المســعى، كونها الشــريك الفعال في تصــميم أهداف التنمية المســتدامة لعام

(٢٠١٥- ٢٠٣٠) لذا وضعت المملكة آليات قوية لضمان توافق أهداف التنمية المستدامة مع الأولويات الوطنية للمملكة (الشباب العربي والاستدامة، 2020).

ومن مظاهر الاهتمام العالمي بالشباب ما قامت به الأمم المتحدة بوضع استراتيجية للشباب في العام ٢٠١٨ انطلاقاً من أهداف التنمية المستدامة. لتعمل كإطار لتوجيه الأمم المتحدة بأكملها أثناء تكثيف عملها مع الشباب وقضاياهم ومن أجلهم بطريقة منسقة وشاملة عبر ركائزها الثلاث: السلام والأمن وحقوق الإنسان والتنمية المستدامة؛ حيث تهدف بشكل كبير على إشراك الشباب والاستفادة من آرائهم ورؤاهم وأفكارهم، كما وتهدف الاستراتيجية لتوفير التسهيلات وزيادة التأثير وتوسيع نطاق العمل على المستوى العالمي والإقليمي والقطري لتلبية الاحتياجات وتعزيز حقوق الشباب بتنوعهم في جميع أنحاء العالم. كما تسعى الأمم المتحدة من خلال استراتيجيتها للشباب أن تصبح نموذجا للقيادة، ورائدة في المعرفة والابتكار ومحفزا للاستثمار والحلول وقائدا للمساءلة من خلال التقارب نحو الالتزامات والإجراءات المختارة بعناية (www.un.org).

أما في المملكة العربية السعودية فقد عنيت الحكومة في وقت مبكر بالاستثمار في الشباب في جميع النواحي، وقد عملت على توفير البرامج والخطط والمشروعات والمؤسسات التي تصب في خدمة شريحة الشباب. فقد ظهر الاهتمام بالشباب منذ بدايات انطلاق خطط التنمية ففي العام ١٣٩٤هـ صدر القرار الملكي بتأسيس الرئاسة العامة لرعاية الشباب التي كانت المؤسسة الأولى التي عنيت بالتخطيط من أجل الشباب والارتقاء بهم. ومما يميز المملكة ارتفاع نسبة الشباب؛ والذي يُنظر له في أي دولة على أنه مؤشر إيجابي ودليل على أن ذلك القطر لديه ثروة بشرية، وحسب آخر إحصاءات الهيئة العامة للإحصاء فإن نسبة الشباب هي٣٦,٧% للفئة العمرية من (١٥-٣٤) سنة. في حين أن نسبة الشباب والأطفال في المملكة هي ٦٧% وعليه فهي توصف بأنها دولة فتيه لأن نسبة كبيرة من مواطنيها من فئة الشباب. وهي بهذا جاهزة للانطلاق في التنمية والنمو والازدهار، لذا تسعى الدولة جاهدة للعمل على توفير منظومة متكاملة لخدمة الشباب وتعمل على تمكينهم وتوظيفهم التوظيف الذي يحقق عوائد عالية لكل من الشباب والمجتمع.

وأعطت حكومة المملكة العربية السعودية اهتماماً واضحاً بقضايا الشباب، حيث استحدثت البرامج والمراكز المتخصصة لدعم الشباب في كافة المجالات. وقد عملت على تمكينهم في جميع المجالات إيماناً من الدولة بأهمية الاستفادة من أفكار الشباب وأهدافهم وتطلعاتهم التي تقود مسيرة التنمية. وعلى مر العقود الماضية كان هناك سجل حافل بالإنجازات المتميزة التي وفرتها الدولة لتطوير وتنمية كافة القطاعات ذات الصلة بالشباب سواءً كانت تعليمية وتدريبية، أو في الرياضة والفنون والثقافة، أو في تهيئة الفرص لهم للالتحاق بالوظائف أو في ممارسة العمل الحر. كما كان هناك عمل جاد في توفير برامج متخصصة لتنمية الميول والهوايات لشغل أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع، وقد تمثل ذلك الاهتمام بإنشاء المرافق الرياضية من مراكز وصالات وأندية رياضية، ومراكز وبيوت الشباب وإقامة المعسكرات وتشجيع أندية

الآداب والفنون ومراكز رعاية الموهوبين ورعاية الطاقات الإبداعية وخلق البيئة المناســبة للشــباب في كل النواحي لتحقيق النمو المتوازن لهم واستثمارهم وتمكينهم في كافة المجالات (الخمشي،٢٠٢١، ١٤٠-١٤١).

ومع انطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ فقد تغيرت التطلعات والتوقعات فقد تعظم الدور المناط بالشباب فهم الأصل في تحقيق أهداف الرؤية وفي الوصـول بالمملكة لما تطمح إليه بأن تكون في مصـاف الدول المتقدمة وأن تنافس على تحقيق أعلى المؤشرات والمقاييس في التنمية والاقتصاد في كافة المجالات. وقد شهدت السنوات الماضية إصدار عدد من التشريعات والأنظمة وتأسـيس منظمات ودعم مشـروعات عنيت تحديداً بدعم فئة الشـباب. وقد حققت تلك الجهود ثمار تمثلت في توسع الفرص المتاحة أمام الشباب في مجالات مستحدثة لم تكن متوفرة في السابق، وأصبح الشباب السعودي في السنوات الأخيرة رقم له قيمته في سوق العمل وفي ريادة الأعمال.

وقد حرصــت المملكة العربية الســعودية على الاســتفادة من طاقات الشــباب الكامنة وتعزيز دورهم وبناء شخصياتهم وتطوير البيئة الجيدة والمثالية لاحتضانهم وتعزيز مشاركتهم والاستثمار فيهم لذا تم وضع برنامج تنمية القدرات البشــرية أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ المســتحدثة والذي تم إطلاقه رسمياً في الربع الثالث من عام ٢٠٢١، ويســعى البرنامج إلى أن يمتلك المواطن قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المســتقبل، وتنمية المعارف وتحضــير الشــباب لســوق العمل المســتقبلي المحلي والعالمي وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مرتكزاً على تطوير السـياسـات والممكنات وتفعيلها لتعزيز ريادة المملكة وتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية الســعودية، وتحضــيرهم للمســتقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي. لتمكين المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصــادية والاجتماعية والثقافية محلياً والمنافســة في ســوق العمل عالمياً. برنامج تنمية القدرات البشــرية - رؤية السعودية ٢٠٣٠ (vision2030.gov.sa)

وحققت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أول خمســة أعوام نتائج ملموســة على صــعيد محاورها الثلاث: مجتمع حيوي واقتصــاد مزدهر ووطن طموح؛ ومن بعض هذه النتائج؛ ارتفاع متوسـط العمر في المملكة لتحسـن تقديم الرعاية والخدمات الصحية، وتقديم مبادرة الإقراض غير المباشر لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ حيث وصل عدد المستفيدين لـ ٦١١ من المنشـــآت بمبلغ ٦٤٢ مليون ريالا، وإطلاق مبادرة توطين المهن لزيادة معدلات التوظيف في المهن النوعية في مختلف القطاعات حيث ارتفعت النســبة من ١٨% بداية ٢٠١٧ إلى ٢٤% نهاية ٢٠٢٠، وتوظيف ما يزيد عن ٤٢٢ ألف مواطن ومواطنة من بداية ٢٠١٩، وتوســيع خيارات توظيف المرأة في القطاع الخاص، وإدراج أكثر من ٤٠٠ مهنة ثقافية ضـمن التصـنيف السـعودي الموحد للمهن، وارتقت المملكة في مؤشـر التدريب التقني والمهني إلى المرتبة ١٢ في عام ٢٠٢٠ مقارنة بالمرتبة ٨٦ عام ٢٠١٩، وارتفاع القيمة الاقتصــادية للتطوع في المملكة للفرد حيث زادت من ٦٠٠ريال في السـاعة إلى أن وصـلت ٢١,٢٧ ريال في السـاعة في ٢٠٢٠ ، وتضـاعف عدد الاتحادات الرياضـية من ٣٢ إلى ٦٤ اتحاد في عام

٢٠٢٠، وارتفعت نسبة الممارسين للرياضة من السعوديين ما فوق ١٥ لتصل إلى ٢٢,٣٤% عام ٢٠١٩، وارتفع عدد الأماكن الترفيهية إلى ٢٧٧ مكان ترفيهي عام ٢٠٢٠ و٣٥٤ موقعا تراثيا وطنيا.

وهذه المنجزات هي نتاج عمل دؤوب من منظومة عمل كبيرة تعمل على جميع المستويات وفي جميع المجالات. فهناك العديد من المنظمات والمؤسسات والمشروعات الحكومية والخاصة والأهلية التي هدفها العمل مع الشباب ومن أجلهم. ومع ارتفاع سقف التطلعات والطموحات ارتفعت المتطلبات المناطة بمنظومة قطاعات العمل مع الشباب تحقيقها والوصول لها، لتواكب بمعطياتها القائمة ما تسعى رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تحقيقه والوصول له. وحتى يتسنى تحقيق الأهداف فلابد من توحيد الجهود وتحقيق التنسيق والتكامل فيما بينها وفق سياسات وآليات عمل منظمة وواضحة. حتى يكون العمل وفقا لنظرة واحدة لا تعارض فيها ولا تكرار يؤدي إلى تشتيت الجهود. وللوصول لتلك الآليات والممكنات التي تساعد على تحقيق التنسيق والتكامل فلابد من تحليل الوضع الراهن للأنظمة والتنظيمات واللوائح التنفيذية في شتى القطاعات ذات الصلة بمنظومة العمل مع الشباب، للتعرف على واقعها وتحديد مكامن القوة والضعف فيها من جهة، وتحديد محاور تلاقيها مع تطلعات ومستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وما نتج عنها من مبادرات وبرامج تهدف إلى مواكبة تطلعات أفراد المجتمع في المملكة العربية السعودية وتوفير الحياة الكريمة لهم من جهة أخرى، وذلك وفق المعايير العالمية المعمول بها. وفي ظل الالتزامات والواجبات التي تحكم العلاقة بين الدولة والمواطن. وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه والوصول له حيث سيتم وفق منهجية علمية مقننة تنطلق من منظور التعدد المنهجي للوصول لرؤية شاملة لمنظومة العمل مع الشباب.

أهداف الدراسة:

١. تحديد المنظمات التي تعنى بتقديم خدمات للشباب (حكومية – أهلية)، وتحليل طبيعة أنشطتها ونسبة المستفيدين منها ومدى شموليتها وقدرتها على توفير برامج وخدمات تلبي الاحتياجات ومدى تناسبها مع توجهات رؤية المملكة 2030.
٢. التعرف على الأنظمة والتنظيمات القائمة والمعمول بها لتنظيم قطاع الشباب، وعلى مدى شموليتها وملاءمتها وتحديد نواحي القصور فيها والتداخل إن وجد.
٣. وصف وتحليل الوضع الراهن للأنظمة المعمول بها لتنظيم قطاع العمل مع الشباب وذلك من خلال:
   - تحديد نقاط القوة التي تواجه منظومة العمل مع الشباب.
   - تحديد نقاط الضعف التي تواجه منظومة العمل مع الشباب.
   - تحديد الفرص التي تواجه منظومة العمل مع الشباب.
   - تحديد التهديدات التي تواجه منظومة العمل مع الشباب.

٤. الوصول لسياسات وآليات لتحسين وتحقيق التكامل بين منظومة قطاع العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

يقصد بالمصطلحات والعبارات الآتية أينما وردت في هذه الدراسة المعاني الموضحة أمام كل منها، ما لم يدل السياق على خلاف ذلك:

- **منظومة قطاعات الشباب**: يقصد بها التشريعات والأنظمة والتنظيمات واللوائح التنفيذية المنظمة للقطاعات العاملة مع الشباب وهي: التعليم والتدريب، العمل وريادة الأعمال، الثقافة. القطاع الثالث، السياحة، الرياضة، الترفيه.
- **النظام الاساسي للحكم**: هو مجموعة المبادئ العامة، نظام الحكم، مقومات المجتمع السعودي، المبادئ الاقتصادية، الحقوق والواجبات، سلطات الدولة.
- **الأنظمة**: يقصد بها الأنظمة الصادرة بمراسيم ملكية وبقرار من مجلس الوزراء وتكون سارية المفعول وقت إجراء الدراسة.
- **التنظيمات**: يقصد بها التنظيمات الصادرة بمراسيم ملكية وبقرار من مجلس الوزراء وتكون سارية المفعول وقت إجراء الدراسة.
- **اللوائح التنفيذية**: هي مجموعة القواعد الصادرة من السلطة التنفيذية، خاصة مجلس الوزراء والاجهزة الادارية الاخرى المعمول بها وقت إجراء الدراسة.
- **الاستراتيجية**: هي الإطار العام أو الرؤية العامة التي تحدد اتجاه خط السير أو التحرك للمنظمة لكي تحقق رسالتها وأهدافها، ويكون معمول بها وقت إجراء الدراسة.
- **الشباب**: المقصود بالشباب في هذه الدراسة هم الشباب من الجنسين ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٥- ٣٤) سنة.

الفصل الثاني: منهجية الدراسة:

تمهيد:

نظراً لتنوع أهداف الدراسة، فقد تنوعت بناءً عليه المنهجيات التي تم توظيفها في الدراسة الحالية للوصول لاستنتاجات يمكن الاستفادة منها بصورة علمية ومنهجية، وسيتم فيما يلي استعراض المنهجيات المستخدمة في الدراسة:

أولاً: الدراسات المكتبية؛ وشملت:

١. مراجعة وتحليل الوثائق الوطنية والدولية التي تعنى بالشباب.

٢. تحليل مضـــمون الأنظمة والتنظيمات لقطاعات العمل مع الشـــباب (قطاع التعليم والتدريب، قطاع العمل والأعمال، قطاع التطوع والمسـؤولية الاجتماعية، قطاع الرياضــة، قطاع الترفيه، قطاع السـياحة، قطاع الثقافة، القطاع الأمني).

ثانياً: المقابلات الميدانية:

أُجريت مقابلات مع مختصـين في معظم القطاعات التي شملتها الدراسـة للتعرف على الأنظمة المعمول بها في خدمة قطاع الشباب والإجراءات المتبعة لتطبيق هذه الأنظمة فقد تم التواصل مع ١٠ جهات وهي (هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، وزارة تنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وزارة الثقافة، وزارة السياحة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، وزارة الرياضة، هيئة الترفيه، برنامج تنمية القدرات البشرية، برنامج جودة الحياة، مسك الخيرية) حيث تم مقابلة (١٨) خبير في تلك الجهات. وقد تمت المقابلات خلال الفترة من ٢١ أبريل ٢٠٢١ وحتى الفترة ٣١ مايو ٢٠٢١. وتضمنت المقابلات تساؤلات متنوعة حول الأنظمة المعمول بها في القطاعات المختلفة، وما يتعلق بالشباب على وجه التحديد. وقد تفاوتت القطاعات فيما بينها فيما يتعلق بوجود مواد مباشرة في أنظمتها تخدم قطاع الشباب، أو وجود أنظمة تهدف بشكل أو بآخر لتنظيم منظومة العمل مع الشـــباب. ويظهر أن هناك اهتمام من كافة القطاعات في تحقيق مســـتهدفات متعلقة بالشباب تحقق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، خصوصاً أنظمة القطاعات الحديثة مثل قطاع الثقافة، الترفيه، السياحة، الرياضة. بينما يبدو أن هناك استجابات سريعة وتغييرات مستمرة في أنظمة العمل لتتوافق مع متطلبات سوق العمل خلال فترة التحول الوطني، واستجابة لمستهدفات مجموعة العشرين.

كما أســفرت المقابلات التي أجريت مع القائمين على البرامج المنبثقة عن الرؤية كبرنامج جودة الحياة وبرنامج تنمية القدرات البشرية، على أن هناك عمل مباشر لخدمة قطاع الشباب من خلال وجود الاستراتيجية الوطنية للشباب كأحد اهتمامات ونطاق العمل في برنامج جودة الحياة. ووجود مستهدفات مباشرة للعمل مع الشباب ضمن أهداف برنامج تنمية القدرات كما أشار إلى ذلك القائمون على البرنامج.

وقد تم الاستفادة من المقابلات في تحليل الوضع الراهن لأنظمة القطاعات حيث تعد إحدى المصادر التي تم الاستناد عليها في التعرف على الأنظمة المعمول بها حالياً، وفي التعرف على التطورات التي يتم العمل عليها لتطوير ما يتعلق بشأن الشباب في القطاع. إضافة إلى التحديات القائمة والحلول المقترحة للتعامل معها وتحسين واقع العمل في كل قطاع (لمزيد من التفاصيل انظر الملحق رقم (١)).

ثالثاً: ورش العمل:

عُقدت ورشة عمل بتاريخ ٦/٦/ ٢٠٢١، لمناقشة مخرجات الدراسة، والأخذ برأي نخبة من الخبراء والمختصين في قطاعات متنوعة في مجال العمل مع الشباب، وقد بلغ عدد الحضور (١٩) خبيراً ومتخصصاً في مجالات ثقافية وتعليمية واقتصادية واجتماعية من أكاديميين ومسؤولين وخبراء في مجالات وقطاعات الشباب المتنوعة. وقد تم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات

على حسب الاختصاص والخبرة ومجال الاهتمام، وتم إدارة كل مجموعة بواسطة عضوين من فريق الدراسة وكل مجموعة ناقشت محاور ثلاث قطاعات على النحو التالي:

المجموعة الأولى:

- التعليم والتدريب.
- العمل وريادة الأعمال.
- القطاع الثالث.

المجموعة الثانية:

- الرياضة.
- الترفيه.
- السياحة.

المجموعة الثالثة:

- الثقافة.
- القطاع الأمني.
- الاقتصاد والتخطيط.

وقد تميزت الورشة بالتفاعل من قبل الحضور والاهتمام بمخرجات الدراسة وموضوعاتها الرئيسة، وتم الخروج بالعديد من التوصيات والمقترحات التي تعكس خبرة حضور الورشة حيث تم الاستفادة منها وتوظيفها في تحديد مكونات وأدوار منظومة قطاعات العمل مع الشباب، وفي صياغة السياسات المقترحة لتعزيز دور القطاعات في عمل منظومة قطاعات العمل مع الشباب، وفي وضع تصور لآليات التنسيق والتكامل بين قطاعات العمل مع الشباب (لمزيد من التفاصيل الرجوع للملحق رقم (٢)).

الباب الثاني: إحصاءات ومرجعيات حول الشباب:

الفصل الأول: الخصائص الديموغرافية للشباب في المملكة العربية السعودية:

مقدمة:

اختلف العلماء في تحديد مفهوم الشـــباب فمنهم من يعتبر الشـــباب مرحلة زمنية، ومنهم من يرى أن مرحلة الشـباب ظاهرة اجتماعية، والبعض يرجعها إلى مجموعة من العوامل النفسـية والاجتماعية والجسـمية والعقلية والانفعالية، والذين أخذوا بالمعيار الزمني يرون أنه من الصـعوبة تحديد بداية مرحلة الشـباب ونهايتها نظراً لصـعوبة تقسـيم مراحل النمو البشـري وليس هناك فاصـل بين كل مرحلة وأخرى، وأن طول مرحلة الشـباب وقصـرها يختلف باختلاف العوامل الثقافية والمناخية والاقتصـــادية والاجتماعية والحضـــارية للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، فمرحلة المراهقة في المجتمعات البدائية البسيطة والريفية تعتبر أقصر نسبياً منها في المجتمعات المتحضرة التي قطعت شوطاً كبيراً في مجال التقدم والمدنية ، فالفرد في المجتمعات الأولى يمكن أن يبدأ في تكوين أسـرته ويمارس أدواره الاجتماعية كراشـد بمجرد بلوغه وتحقق نضـجه الجسـمي والفسيولوجي، أما الفرد في المجتمعات المتقدمة فإنه لا يستطيع غالباً أن يتزوج ويمارس أدواره الاجتماعية كراشد بمجرد تحقق نضجه الجسمي، بالتالي هناك صعوبة في التحديد الزمني لمرحلة الشباب والتي يمكن اعتبارها المرحلة التي يكون فيها الشاب قادراً على المشـاركة الفاعلة في شـتى مناحي الحياة وقادراً على الممارسـة الناضـجة لحقوق الراشـدين والالتزام الواعي بواجباته (جان،٢٠١٦، ١٦-١٧).

وقد حددت الأمم المتحدة في إحصـائيات الشباب عمر الشباب ما بين (١٥- ٢٤ سنة) حيث أكدت الأمم المتحدة أنه بحلول العام 2030 سيبلغ عدد الشباب على مستوى العالم نحو 1,3مليار شـاب ويشـكلون نحو ١٦% من سـكان العالم، هذا ويختلف تحديد عمر الشـباب باختلاف المجتمعات على مسـتوى العالم ومرتبط بالاحتياجات والتغيرات البيئية والاقتصـادية والثقافية، فعلي سـبيل المثال حدد ميثاق الشـباب الأفريقي عمر الشـباب (١٥-٣٥ سـنة)، في حين حددها صندوق الأمم المتحدة للسكان ما بين (١٥-٢٤ سنة) (UNDESA.UNTTED NATIONS)

وفي العالم العربي يمثل الشباب في المرحلة العمرية (١٥-٢٩ سنة) ما يقرب ثلث سكان المنطقة، والذي يمثل هذا العدد الكبير فرصة إيجابية لهذه البلدان في حال استثمارهم وبناء قدراتهم وإشباع احتياجاتهم وتحقيق تطلعاتهم، كما كشفت أنشـطة المؤسـسـات الدولية المعنية بالشـباب مثل منظمات الأمم المتحدة (كاليونيسـكو واليونيسـيف وبرنامج العمل العالمي للشـباب والبرنامج الإنمائي والاسـكوا ومنظمة العمل الدولية) بما أفرزته من أعمال وتقارير وسـياسـات، عن الحاجة لتطوير سياسات وطنية خاصة بالشباب يكون لديها القدرة على تحديد احتياجاتهم واهتماماتهم النوعية، وأهمية المساهمة البناءة في مجال الشباب، وتعزيز مشاركتهم في صنع السياسات، وأكدت هذه المؤسسات على أنه بالرغم من الجهود التي تبذلها بعض المجتمعات من إنشاء استراتيجيات وطنية خاصة بالشباب وإنشاء وزارات للشباب ومنظمات أهلية مختصه بهم فما زالت

هناك حاجة ملحة لرسم سياسات متكاملة للشباب وأهمية تبادل الخبرات بين المجتمعات في مجال بناء سياسات خاصة بالشباب تتماشى مع السياسات العامة للدول وإيجاد أدوات تساعد المجتمعات في معالجة قضايا الشباب (أحمد، ٢٠١٩). لذا فإنه للتعرف على السياسات والإجراءات المتعلقة بالشباب في المجتمع السعودي وتحديد الفرص والتحديات في أنظمة مجالات الشباب كان لابد بدايةً من التعرف على الخصائص الديمغرافية للشباب في المملكة العربية السعودية. وقد تم تحديد فئة الشباب في هذه الدراسة بالمرحلة العمرية من (١٥-٣٤)، بناءً على المعتمد رسمياً في تصنيف الفئات من قبل الهيئة العامة للإحصاء.

أولاً: عدد السكان الشباب:

يركز هذا التحليل على الشباب السعودي في الفئة العمرية (١٥-٣٤) سنة كونهم يشكلون الأغلبية بين السكان السعوديين في الوقت الحالي، وذلك وفقاً لتقرير الشباب السعودي في أرقام (٢٠٢٠) وتقرير الشباب السعودي في أرقام (٢٠١٩) الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء (Gastat).

وتشير البيانات المتضمنة بالتقرير إلى أن الشباب السعودي للفئة العمرية (١٥-٣٤ سنة) يمثلون ٧,٦٢٣,٣٣٦ مليون بما نسبته ٣٦,٧ % من إجمالي السكان السعوديين وهي نسبة مرتفعة؛ بحكم أن المملكة من الدول الفتية التي ترتفع فيها نسبة الشباب يقابله انخفاض في نسبة المسنين، وعند إضافة من هم أقل من ١٥ سنة فإن النسبة ترتفع لتبلغ نحو ٦٧% من إجمالي عدد السكان ما يؤكد أن المجتمع السعودي ترتفع فيه نسبة الطفولة والشباب.

ثانياً: التوزيع الجغرافي:

يلاحظ من الإحصائيات المتضمنة في تقرير الشباب السعودي (٢٠٢٠) فيما يرتبط بالفئة العمرية من (١٥-٣٤ سنة)، وتوزيعهم على المناطق الإدارية الثلاث عشرة في المملكة العربية السعودية، سواءً الذكور أو الإناث في كل منطقة إدارية ونسبتهم للإجمالي العام للسكان، تقارب النسب في جميع مناطق المملكة مع ارتفاع النسبة قليلا في المنطقة الشرقية ٣٨،٣٧% .

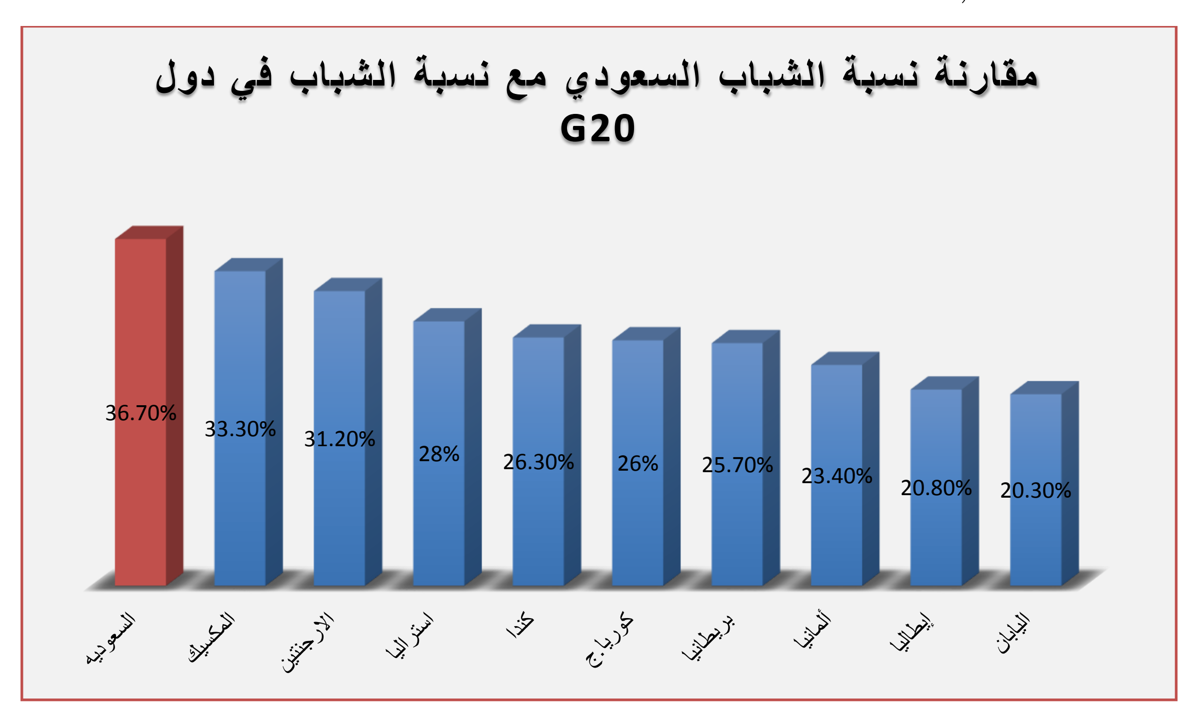
جدول رقم (١) يوضح توزيع الشباب في المملكة العربية السعودية حسب المناطق الإدارية

المنطقة الإدارية	أعداد الشباب		إجمالي عدد الشباب في المنطقة	إجمالي عدد سكان المنطقة	نسبة الشباب بشكل عام في المنطقة
	ذكور	إناث			
الرياض	٩٢١,٦١٤	٨٣٣,٤٠٦	١,٧٥٥,٠٢٠	٤,٧٤٠,٥٦٦	٣٧%
مكة المكرمة	٨٣٤,٠٩٦	٨١٧,٨٠٤	١,٦٥١,٩٠٠	٤,٥٩٦,١٤٣	٣٦%
المدينة المنورة	٢٤٩,٧٢٢	٢٤٣,٥٢٢	٤٩٣,٢٤٤	١,٤٠٠,٥١٠	٣٥,٢١%
الشرقية	٦٣٥,٤٨٢	٥٩٠,٩٦٤	١,٢٢٦,٤٤٦	٣,١٩٥,٨٠٥	٣٨,٣٧%
القصيم	١٩٣,٦٤٠	١٨٣,١٧٥	٣٧٦,٨١٥	١,٠٢٥,٩١٥	٣٦,٧٢%
حائل	٩٨,٥٠٨	١٠٠,٧٩٣	١٩٩,٣٠١	٥٤٧,٥٥٤	٣٦,٣٩%
الجوف	٧١,٣٠٥	٦٦,٨٨٩	١٣٨,١٩٤	٣٨٦,٦٦٣	٣٥,٧٤%
تبوك	١٤٠,٨٤٣	١٣٣,١٣٤	٢٧٣,٩٧٧	٧٣٥,٣٩١	٣٧,٢٥%
الحدود الشمالية	٥٦,١٨٩	٥٥,١٢٨	١١١,٣١٧	٢٩٥,٤٧٦	٣٧,٦٧%
عسير	٣٠٧,٨٠٣	٣٢٣,٦٤٤	٦٣١,٤٤٧	١,٧٨٠,٦٧٦	٣٥,٤٦%
جازان	٢٣٠,٦٦٨	٢٢٧,٧١٣	٤٥٨,٣٨١	١,٢٢٨,٥٥٣	٣٧,٣١%
نجران	٨٣,٣١٩	٨٢,٢٦٠	١٦٥,٥٧٩	٤٤٥,٦٢١	٣٧,١٥%
الباحة	٦٧,٩٠٣	٧٣,٨١٢	١٤١,٧٥١	٣٨٩,٤٨٣	٣٦,٣٨%
المجموع	٣,٨٩١,٠٩٢	٣,٧٣٢,٢٤٤	٧,٦٢٣,٣٣٦	٢٠,٧٦٨,٣٥٦	٣٦,٧٠%

ثالثاً: التركيب العمري:

يمثل الشباب السعودي في الفئة العمرية (١٥-٣٤سنة) النسبة الأعلى بين السكان في المملكة العربية السعودية من مختلف الفئات العمرية؛ إذ يشكلون ما نسبته ٣٦,٧٠% من إجمالي سكان المملكة السعوديين، يمثل الذكور منها نسبة ٥١% مقابل ٤٩% للإناث، ويلاحظ من تقرير الشباب السعودي (٢٠٢٠) أن غالبية الشباب الذكور هم تحديدًا في الفئة العمرية (٢٠-٢٤ سنة) بنسبة ٢٧,٦%بينما تتساوى النسبة الأعلى للإناث الشابات في الفئات العمرية (٢٠-٢٤سنة) و (٢٥ - ٢٩ سنة) بنسبة ٢٦,٢%. ولا يوجد تفسير مقنع لارتفاع نسبة الذكور (٥١%) مقارنة بالإناث (٤٩%) عدا القول إن هذا التفاوت النسبي لصالح الذكور شائع في كثير من المجتمعات العربية.

a. ومقارنة الشـباب السـعودي بالشـباب في بعض دول G20 لعام ٢٠١٧م، وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصـاء، ٢٠١٩) حيث بلغت نسـبة الشـباب السـعودي هي الأعلى بين مجموعة الدول بنسـبة ٣٦,٧%.



رابعاً: التعليم:

أ. الالتحاق بالتعليم:

تظهر النتائج أن غالبية الشـباب السـعودي لا يواجه أي صعوبات أثناء الدراسـة، وذلك بنسـبة متقاربة بين الذكور والإناث تصل إلى ٦٨% تقريباً، حيث بلغ معـدل الانتقال في التعليم الثانوي للسـعوديين إجمالي ما نسبته ٩٩,٨%، يشـكل الذكور ٩٩,٦% والإناث ١٠٠%، ووفق الكتاب الإحصـائي الرابع والخمسـين آخر الكتب الإحصائيّة الصّادرة عن الهيئة العامّة للإحصاء عام (٢٠٢٠م)، توزّعت أعداد طلّاب الجامعات في المملكة كالتالي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع الطلاب الشباب (ذكور وإناث) على مستويات التعليم الجامعي

مستوى التعليم الجامعي	طلاب الدبلوم المتوسط	طلاب البكالوريوس	طلاب الدراسات العليا
إجمالي عدد الطلاب والطالبات	٣٣,٨٦٩	١,٥٩٠,٨٧٨	٧٩,٩٧٥

كما بلغت نسبة حِراك الطلاب السعوديين نحو الخارج للبعثات الدراسية ٤٫٠% للذكور، و٨٫٣% للإناث وقد يعود ارتفاع نسبة الإناث المبتعثات للدراسة في الخارج إلى الإجراءات المرنة التي طبقت بخصوص ابتعاث الفتيات وهو ما لم يكن متاحاً قبل عدة سنوات؛ الأمر الذي ساهم في زيادة عدد المبتعثات إضافة إلى توافق برامج الابتعاث مع تطلعات رؤية ٢٠٣٠ التي وضعت تمكين المرأة كأحد أهدافها الأساسية وهو ما دعا وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لاتخاذ خطوات ضمن مستهدفاتها للمرأة السعودية المتمثل في محورها الرئيسي "تمكين المرأة " من خلال مؤشرات معيارية لقياس نسبة تحقيقها لأهدافها، وذلك بتفعيل ومتابعة زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتقليص الفجوة بين القوى العاملة من الجنسين، لتحقيق التوازن الاقتصادي.

ب. الأمية:

يبلغ معدل الأمية في فئة الشباب السعودي (١٥-٣٤ سنة) وفقاً للبيانات المتضمنة في تقرير الشباب السعودي (٢٠٢٠) نحو ٠٫٥%، يُشكل الذكور منهم ٠٫٣%، والإناث ٠٫٦% ويلاحظ انخفاض معدل الأمية بشكل ملحوظ لدى الشباب السعودي في الفئة العمرية (١٥-٣٤ سنة) مقارنة بما كان عليه الحال عام ٢٠٠٧م، ويعود هذا الانخفاض لتناقص نسبة الأمية لدى الإناث بشكل خاص. وإجمالاً فإن انخفاض نسب الأمية عند الجنسين قد يعزى إلى مجانية التعليم ونشره في كل القرى الصغيرة والنائية وتسهيل الوصول إليه بتوفير مواصلات مجانية وتحفيز المعلمين المنتدبين للعمل في المناطق بمكافآت إضافية. وهكذا تمكنت المملكة من تحقيق إلزامية التعليم بتوفير المدارس ونشرها في جميع المناطق بما فيها الهجر البدوية والقرى النائية.

خامساً: الوضع الاجتماعي:

بلغت نسبة الشباب والشابات الذين لم يسبق لهم الزواج في الفئة العمرية (١٥- ٣٤ سنة) ٦٦٫٢٣ %، حيث فصّل تقرير الشباب السعودي (٢٠٢٠) في حالة الجنسين ليكشف أن نسبة ٧٥٫٦ % من الذكور لم يسبق لهم الزواج، وأن ٥٠٫٤% منهم من الفئة العمرية (١٥-٣٤ سنة)، بينما بلغت نسبة غير المتزوجات من الإناث في الفئة العمرية (٢٥- ٣٤ سنة) ٤٣٫١ %، في حين بلغت نسبة المتزوجين ٢٣٫٢% والمتزوجات ٣٤٫٣ %، ونسبة المطلقات في هذه الفئة العمرية بلغت ١٫٢٧%، وبلغت نسبة الأرامل ٠٫٥ %. وقد يعزى ارتفاع النسبة ٦٦،٢٣% لغير المتزوجين إلى ارتفاع سن الزواج عند الجنسين السنوات الأخيرة بسبب رغبة الجنسين في إكمال تعليمهم والحصول على عمل قبل الزواج. وهذا يعني دخول قوة كبيرة إلى سوق العمل من النساء وضرورة الاستعداد لذلك من مخلف القطاعات وهي ما أكدت عليه رؤية ٢٠٣٠.

سادساً: الوضع الاقتصادي:

أ. **الحصول على عمل:**

وفقاً لتقرير الشباب السعودي في أرقام (٢٠٢٠) بلغ عدد المشتغلين (العاملين) من الشباب السعودي الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥ – ٣٤ سنة) ١,٤٨٩,٥٢٠ مشتغلًا،(عاملا) وذلك بنسبة ٤٧ % من إجمالي المشتغلين (العاملين) السعوديين، يشكل الذكور منهم نسبة ٦٩% والإناث ٣١%، كما أن معظم الذكور والإناث المشتغلين هم ضمن الفئة العمرية (٣٠-٣٤ سنة) بنسبة ٣٨,٩% للذكور، و٤٣,٦% للإناث. ووفقاً للتقرير المشار إليه فقد "ارتفع معدل مشاركة الشباب السعودي على مدى السنوات الأربعة الماضية في القوى العاملة بنسبة ٤,٤%، وتأتي هذه الزيادة نتيجة لارتفاع معدل مشاركة الإناث والذي بلغ ٦,٣% مقارنة ب ٢% للذكور".

ويعود ارتفاع معدل مشاركة الإناث إلى هدف رؤية ٢٠٣٠ المتمثل في زيادة معدلات مشاركة الإناث من خلال خلق المزيد من الفرص في سوق العمل لهن، على الرغم من أن معدل مشاركة الشابات السعوديات لايزال أقل من نصف معدل مشاركة الشباب السعوديين بواقع ٢٧,٦%، مقارنة بالشباب بنسبة ٥٨,٣%. وتوضح هذه النسب عموما دور تمكين المرأة والإجراءات المتخذة بهذا الخصوص في زيادة نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل في السنوات الخمس الأخيرة.

وتتنوع طرق البحث عن عمل لدى الشباب السعودي (١٥-٣٤سنة)، إذ يشكل الذكور والإناث الذين حصلوا على الوظيفة الأخيرة من خلال البحث الشخصي ما نسبته ٤٧,٢% للذكور و٤٩,٨% للإناث، في حين حصلت طريقة الحصول على وظيفة عن طريق برامج التوظيف على نسبة ٢٧% للذكور و٢٨,٩% للإناث، وانخفضت النسبة كثيراً لشركات التوظيف وجاءت متقاربة لكلا الجنسين بنسبة ٤,٧%. ويلاحظ من النسب ارتفاع نسبة من يحصلون على العمل عن طريق البحث الشخصي مقارنة بالطرق الأخرى مما يعكس طبيعة المجتمع السعودي حيث تلعب العلاقات الشخصية وشبكة المعارف دوراً مهماً في الحصول على العمل وخاصة عند الإناث مما قد يعكس كذلك دور الأقارب الذكور في مساعدة قريباتهم للحصول على عمل.

ب. **الدخل الشهري:**

يتقارب متوسط الدخل الشهري بين الذكور والإناث ذوي الدخل في جميع مستويات الدخل (منخفض، متوسط، مرتفع) بحيث لا تتجاوز أعلى فجوة ١٠% لصالح الذكور في الدخل المتوسط، يتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) يوضح توزيع الدخل الشهري للشباب السعودي وفق مستوى الدخل والجنس

مستوى الدخل	ذكور	إناث	الإجمالي
منخفض	٩٢٤,٨	٨٨٩,١	٩٠٧,٨
متوسط	٥,٣١١,٤	٤,٧٦٧,٤	٥,٢٢٢,٥
مرتفع	١١,٤٦٩,٠	١٠,٨٧٧,٩	١١,٣٩٧,٧

واستناداً إلى تقرير الشباب السعودي (٢٠٢٠) يعتبر نحو ثلثي الشباب السعودي بواقع ٦٣,٠% دخلهم الشهري كافٍ للوفاء بالالتزامات المالية، كما يدّخر حوالي ٤٤,٧% من الشباب جزءًا من دخلهم الشهري، بينما ٥٥,٣% لا يدخرون أي شيء من دخلهم الشهري، مع تنوع أسباب الادخار لدى فئة الشباب (١٥-٣٤سنة) ويشكل سبب تحسباً لأي طارئ نسبة ٥٨,٨% للإناث، و٣٥,٣% للذكور لنفس السبب، كما أن النسبة التي تليها لدى الذكور لسبب الزواج بلغت ٣٤,٨%. ويشير الجدول عموماً إلى أن نسبة مرتفعة من الجنسين تصنف دخولهم من متوسطة إلى مرتفعة؛ ما يعكس ارتفاع مستوى المعيشة في المجتمع السعودي وهي واحدة من سمات المجتمعات الخليجية.

ج. البطالة:

بلغ معدل البطالة بين الشباب السعودي ٢٩% في الربع الرابع لعام ٢٠١٩م، بانخفاض قدره ١١,٥% خلال السنوات الأربع الماضية، وكان انخفاض معدل البطالة بين الإناث أعلى من الذكور بنسبة ١٣,٩% للإناث، و١١,٦% للذكور، وذلك نتيجة للجهود الحكومية لتمكين الفتيات السعوديات في مجالات العمل، وبالرغم من هذا الانخفاض إلا أن معدل بطالة الإناث لايزال أعلى بثلاثة أضعاف عن الذكور بواقع ٥٧,٨% للإناث، و١٧,٣% للذكور. وقد تعزى ارتفاع نسبة بطالة الفتيات هنا إلى التأخر في تمكين المرأة السعودية قبل رؤية ٢٠٣٠ ثم إلى طبيعة فرص العمل المتاحة للفتيات والتي قد لا تناسبهن أو يعتقدن أنها غير مجزية فيما يتعلق بالدخل الشهري إضافة إلى بعض متطلبات العمل التي قد لا تتوفر دائماً كالمواصلات، وبيئة العمل المختلط الذي لم يعتد المجتمع عليه بدرجة كافية.

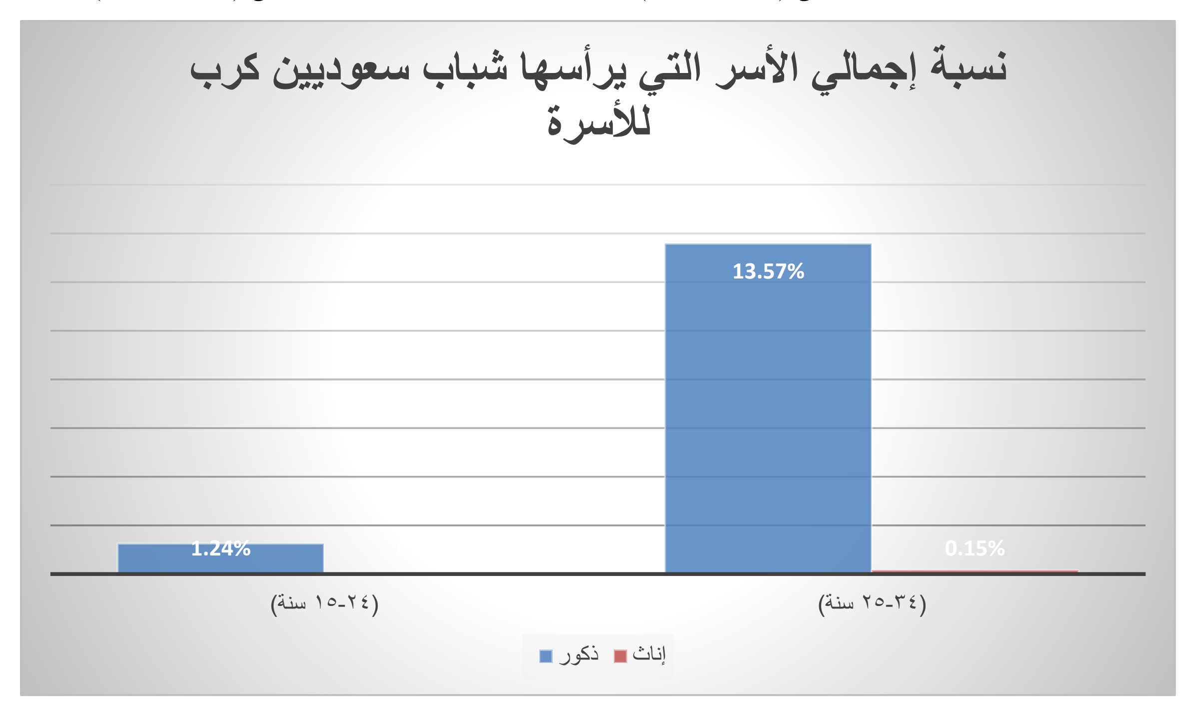
ومقارنةً مع دول مجموعة العشرين (G20) بلغ معدل البطالة للشباب السعودي في الفئة العمرية (١٥-٢٤سنة) في عام ٢٠١٩م في المملكة العربية السعودية نحو ٢٩%، حيث يعد من ضمن المعدلات المرتفعة مقارنة ببعض الدول الأخرى عالمياً. وقد يعود ارتفاع هذه النسبة إلى وجود عدد كبير من الوافدين الذين ينخرطون بمهن كثيرة بعضها غير مألوف أو مقبول من قبل بعض فئات الشباب السعودي خاصة ما يتعلق بطول ساعات العمل وضآلة أجورها.

د. الدعم المالي:

يعود السبب الرئيس لتأسيس المشاريع عند غالبية الشباب السعودي الذين لديهم مشاريع خاصة بهم إلى الاستقلال الوظيفي، ويليه الخبرة السابقة في نفس المجال. ومع ذلك يحتاج معظم الشباب الذين يملكون مشاريع خاصة إلى دعم مالي من أجل مواصلة تطوير مشاريعهم بنسبة ٨٧,٧% وذلك على نحوٍ يمكنهم من إثبات ذاتهم.

هـ. الشاب السعودي كرب للأسرة:

وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) فإن نسبة إجمالي الأسر التي يرأسها شباب سعوديين كرب للأسرة بلغت ١,٢٥% للفئة العمرية من (١٥-٢٤ سنة)، بينما بلغت ١٣,٧% للفئة العمرية من (٢٥-٣٤ سنة).



سابعاً: الوضع الصحي والرياضي:

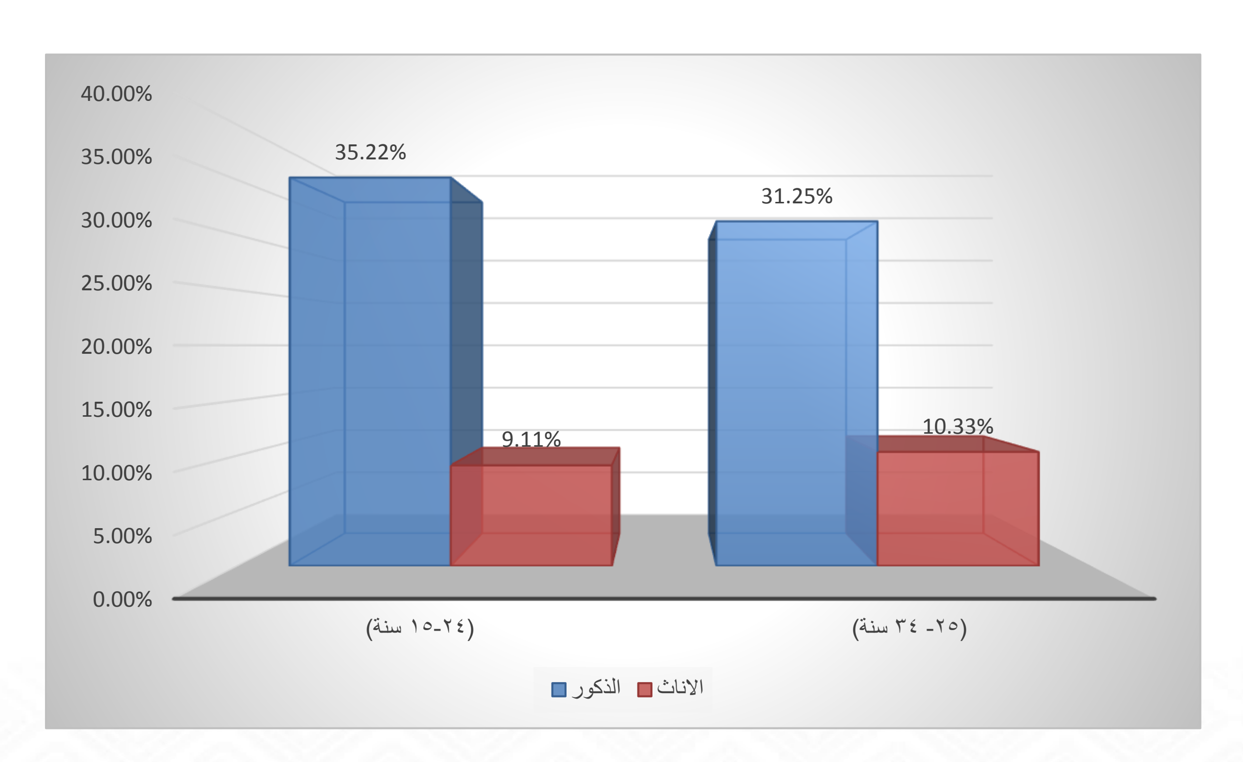
أ. الصحة:

وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) بلغت نسبة الشباب السعوديين (١٥-٣٤ سنة) الذين يعانون من أمراض مزمنة إلى إجمالي السكان السعوديين ٥,٤٤%، للذكور أكثر من الاناث حيث بلغت نسبة الذكور المصابين بأمراض مزمنة (٥,٧%)، بينما الاناث (٥,٢%) وحسب أسم المرض المشخص إلى إجمالي السكان السعوديين حيث جاء مرض السكري في المرتبة الأولى حيث بلغت نسبة إصابة الشباب السعودي بمرض السكري (١،١٤%)، يليه الإصابة بضغط الدم بنسبة (٠,٥١%)، ثم أمراض القلب والشرايين بنسبة (٠,٢١%).

كما تعتبر فئة الشباب (١٥-٣٤سنة) من الفئات التي يشكل فيروس كورونا المستجد COVID-19 خطورة أقل عليها مقارنة بالفئات الأخرى للسكان، إذ بلغ عدد المصابين الشباب بهذا الفيروس نحو ش٣٦,٩٠٩اب، موزعين بواقع ٢١,٤١٥ ذكور و١٥,٤٩٤ إناث، وتعافى منهم ٢٢,٢٠٥شاب من إجمالي المصابين الشباب للربع الثاني من عام ٢٠٢٠م. ويلاحظ عموماً ارتفاع مستوى الصحة العامة بين أوساط الشباب من الجنسين؛ ما قد يعزى لارتفاع مستوى المعيشة، والتقدم الكبير في الخدمات الصحية في المجتمع السعودي.

ب. الرياضة:

وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) فإن نسبة الأفراد الممارسين للنشاط الرياضي من الشباب السعودي (١٥- ٣٤ سنة) إلى اجمالي السكان السعوديين بلغت (٢٣%) للفئة العمرية (١٥- ٢٤ سنة)، وبلغت (٢١%) للفئة العمرية (٢٥- ٣٤ سنة).



ووفقاً للتقرير فإن نوع النشاط الرياضي الذي يمارسه الشباب السعوديون للفئة العمرية من (١٥-٢٤ سنة) جاءت كرة القدم بالمرتبة الأولى بنسبة (٥٢,٥%)، وجاءت رياضة المشي بالمرتبة الثانية بنسبة (٣٠,٥٧%)، وجاءت بناء الأجسام بالمرتبة الثالثة بنسبة (٥,٢٣%)، وجاء الجري في المرتبة الرابعة بنسبة (٢,٢٩%)، وجاءت السباحة في المرتبة الأخيرة بنسبة (٢,٨٧%).

بينما كان نوع النشاط الرياضي الذي يمارسه الشباب السعوديين للفئة العمرية من (٢٥- ٣٤ سنة) جاءت رياضة المشي في المرتبة الأولى بنسبة (٥١،٤١%)، وجاءت في المرتبة الثانية رياضة كرة القدم بنسبة (٢٣،٤٧%)، وجاءت

بناء الأجسام في المرتبة الثالثة بنسبة (٩,٩٣%)، وجاءت رياضة الجري بالمرتبة الرابعة بنسبة (٤,٣٦%)، وجاءت السباحة في المرتبة الأخيرة بنسبة (٢،٥٢%)، وتوضح هذه الأرقام اهتمام الشباب السعودية برياضة المشي مع تقدم العمر، واهتمام الشباب السعودي بشكل عام برياضة المشي وكرة القدم.

وتختلف دوافع ممارسة الرياضة بين الشباب الذكور والإناث حيث أن ما نسبته ٦٩,٧%من الشابات السعوديات في الفئة العمرية من (١٥-٣٤سنة) يمارسن الرياضة بدافع تحسين صحتهن، أما بالنسبة للشباب الذكور في الفئة العمرية من (١٥-٣٤سنة) فيلاحظ أن من يمارسونها بدافع الترويح عن النفس تبلغ نسبتهم ٥٩,٥%، يليهم من يمارسون الرياضة بدافع المحافظة على اللياقة البدنية لنحو ٥٨,٥%. وبمقارنة الفتيات مع الشبان في دوافع ممارسة الرياضة يتضح ميل الفتيات للحفاظ على أوزانهن لداعي الرشاقة في ظل نقص الأندية الخاصة برياضة الفتيات، في حين أن كثير من الشبان يمارسون الرياضة لغرض التسلية وقضاء وقت الفراغ في نشاط مفيد.

أما عن أسباب عدم ممارسة النشاط الرياضي لدى الشباب ذكور وإناث في الفئة العمرية (١٥-٣٤سنة)، فيأتي في مقدمتها عدم الرغبة في ممارسة الرياضة (الذكور بنسبة ٥٥,٥%، والإناث ٤٨,٣%)، بينما يأتي عدم توفر الوقت الكافي في المرتبة التالية (الذكور بنسبة ٢٧,٦%، والإناث بنسبة ٢٤,٥%).

ج. الخصوبة:

يتفق معدل الخصوبة العمرية في السعودية مع الاتجاه العالمي؛ حيث "حصلت الإناث السعوديات على أعلى معدل خصوبة وهو ١٢٤,٤ ولادة لكل ١٠٠٠ امرأة ضمن الفئة العمرية (٣٠-٣٤ سنة)".

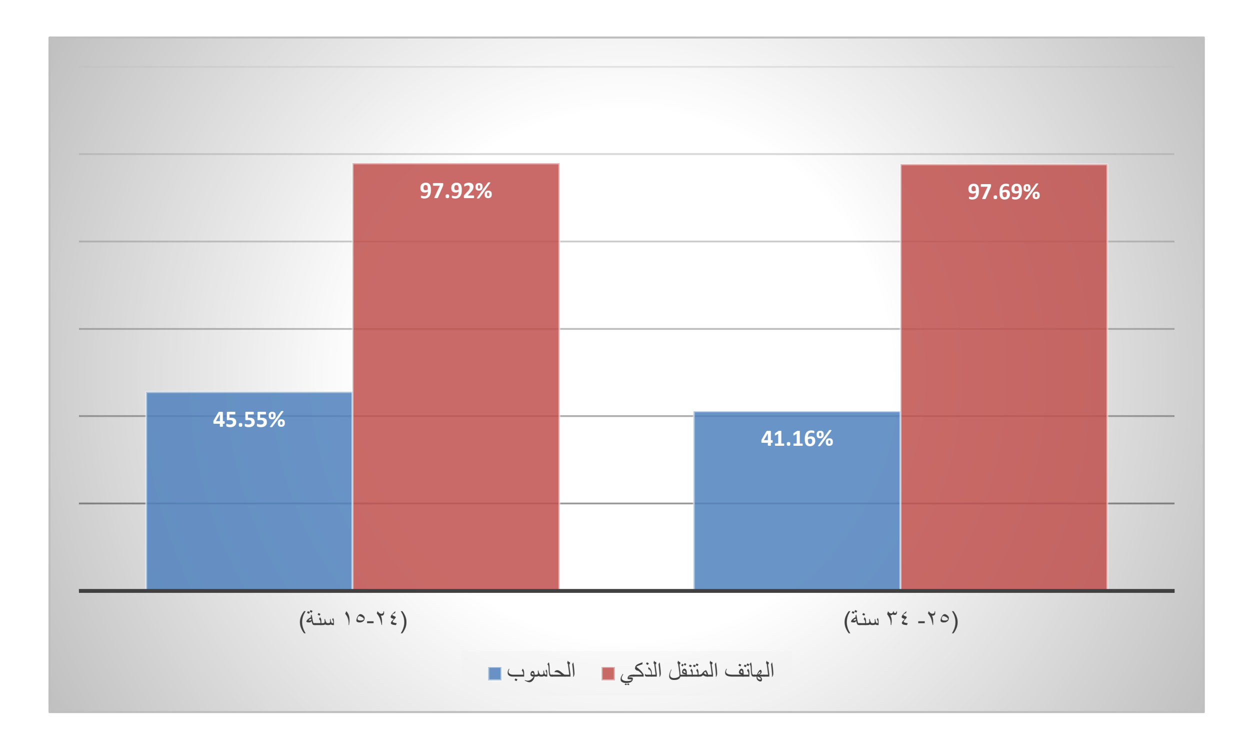
د. الوفيات:

يبلغ معدل الوفيات للشباب من الفئة العمرية (١٥-٣٤سنة) ما نسبته ٠,٩٧ لكل ١٠٠٠ شخص، وتزيد نسبة الوفيات للذكور بمعدل ثلاثة أضعاف معدل الوفيات لدى الإناث بين الشباب السعودي. وقد يعزى ارتفاع وفيات الذكور إلى حوادث السير بالدرجة الأولى؛ بحكم أن عدد الشبان الذين يقودون سيارات يتجاوز أعداد الفتيات اللاتي يقدن سيارات.، علماً أنه بلغت نسبة وفيات الشباب الذكور في الفئة العمرية (١٨-٣٠سنة) بسبب الحوادث المرورية ٢٦,٧% من إجمال وفيات الذكور، بينما بلغت حالات الوفيات لفئة الشباب بسبب فايروس كورونا المستجد COVID-19 (٠,٠٤%) بواقع ١٦ وفاة فقط من إجمالي المصابين الشباب للربع الثاني من عام ٢٠٢٠م. ويلاحظ عموما انخفاض نسبة الشباب الذين توفوا بسبب الوباء وهو ما يتسق تقريباً مع الأرقام العالمية بحكم أن أغلب ضحايا الوباء هم من كبار السن.

وبمقارنة نسبة الوفيات لثلاث أعوام متتالية فقد انخفضت نسبة وفيات الشباب للفئة العمرية (١٥-٣٤ سنة) حيث بلغت نسبة الوفيات من الشباب في عام ٢٠١٨م (٠,٩٨%) وانخفضت في عام ٢٠٢٠م إلى (٠,٩٧%) وقد يعود ذلك لانخفاض معدل الحوادث المرورية التي تعد سبب رئيس للوفيات بين الشباب السعودي.

استخدام الشباب السعودي لتقنية المعلومات والاتصالات

وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) فقد جاء استخدام الشباب السعودي للهاتف المتنقل (الذكي) بنسبة ٩٧% مقارنة بالحاسوب.

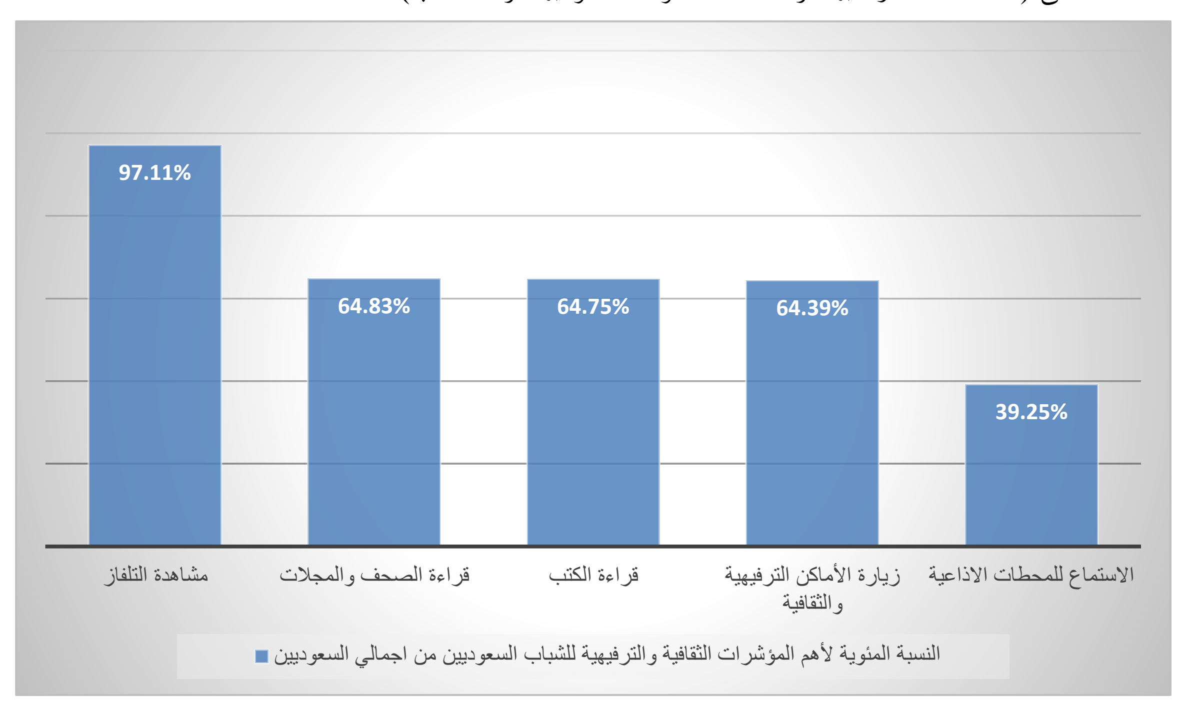


ويعود استخدام الشباب السعودي للهاتف الذكي في المرتبة الأولى من أجل المكالمات الهاتفية، وفي المرتبة الثانية من أجل استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، وفي المرتبة الثالثة لاستخدام الانترنت بصفة عامة، وفي المرتبة الأخيرة من أجل التسلية والترفيه.

الجوانب الثقافية والترفيهية

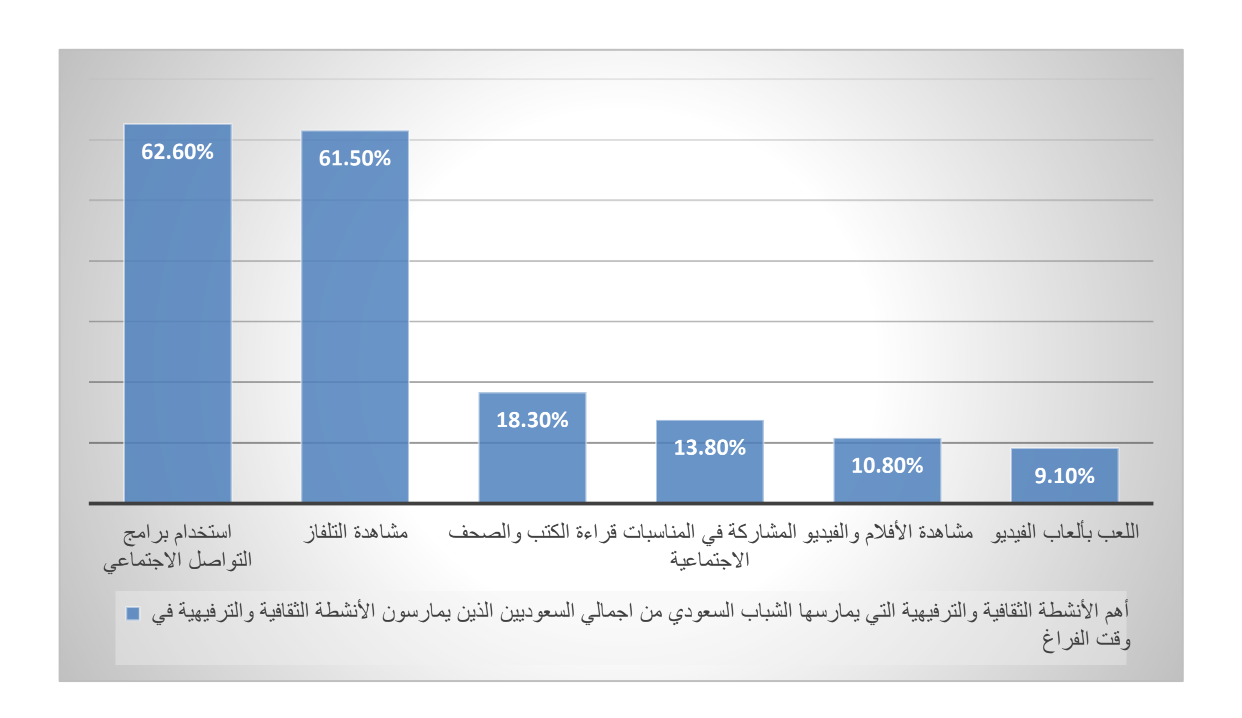
أ. المؤشرات الثقافية والترفيهية للشباب السعودي من إجمالي السعوديين:

تنوعت الجوانب الثقافية والترفيهية للشباب السعودي (١٥- ٣٤ سنة) وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) حيث كانت النسبة المئوية لأهم المؤشرات الثقافية والترفيهية من إجمالي السعوديين مختلفة لكن كانت النسبة الأعلى (مشاهدة التلفاز يليها قراءة الصحف والمجلات ويليها قراءة الكتب).



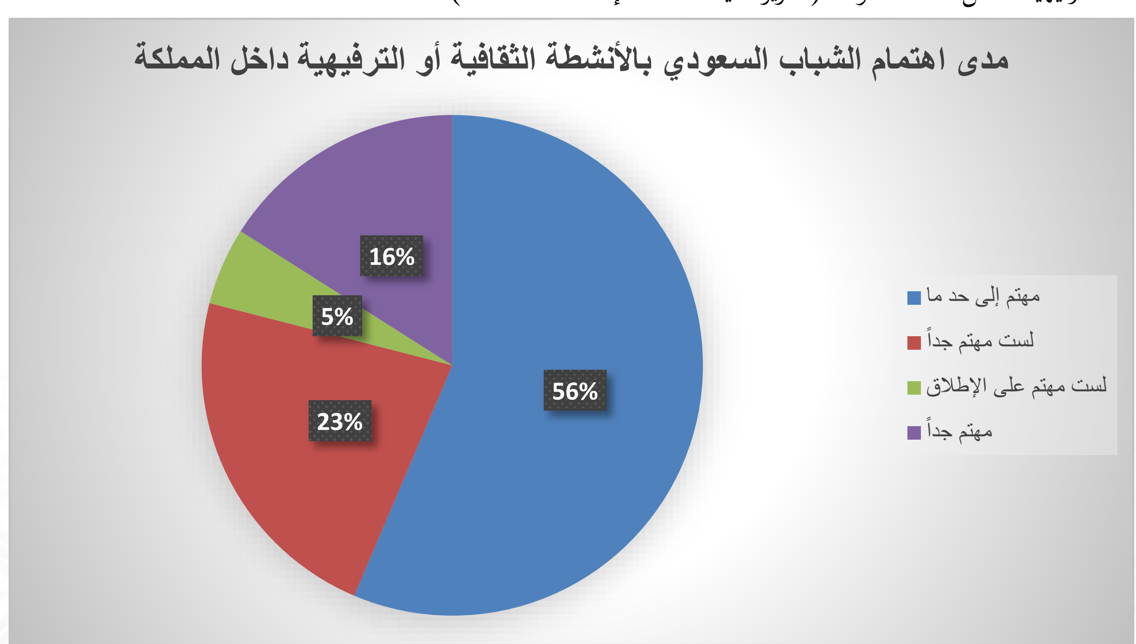
ب. الأنشطة الثقافية أو الترفيهية التي يمارسها الشباب السعودي في وقت الفراغ

جاءت النسبة المئوية للأنشطة الثقافية أو الترفيهية من بين أهم ٣ أنشطة على الأكثر يمارسها الشباب السعودي (١٥-٣٤ سنة) من اجمالي السعوديين الذين يمارسون أنشطة ثقافية أو ترفيهية في أوقات الفراغ وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩) حيث جاء استخدام برامج التواصل الاجتماعي في المرتبة الأولى يليها مشاهدة التلفاز ثم قراءة الكتب والصحف.



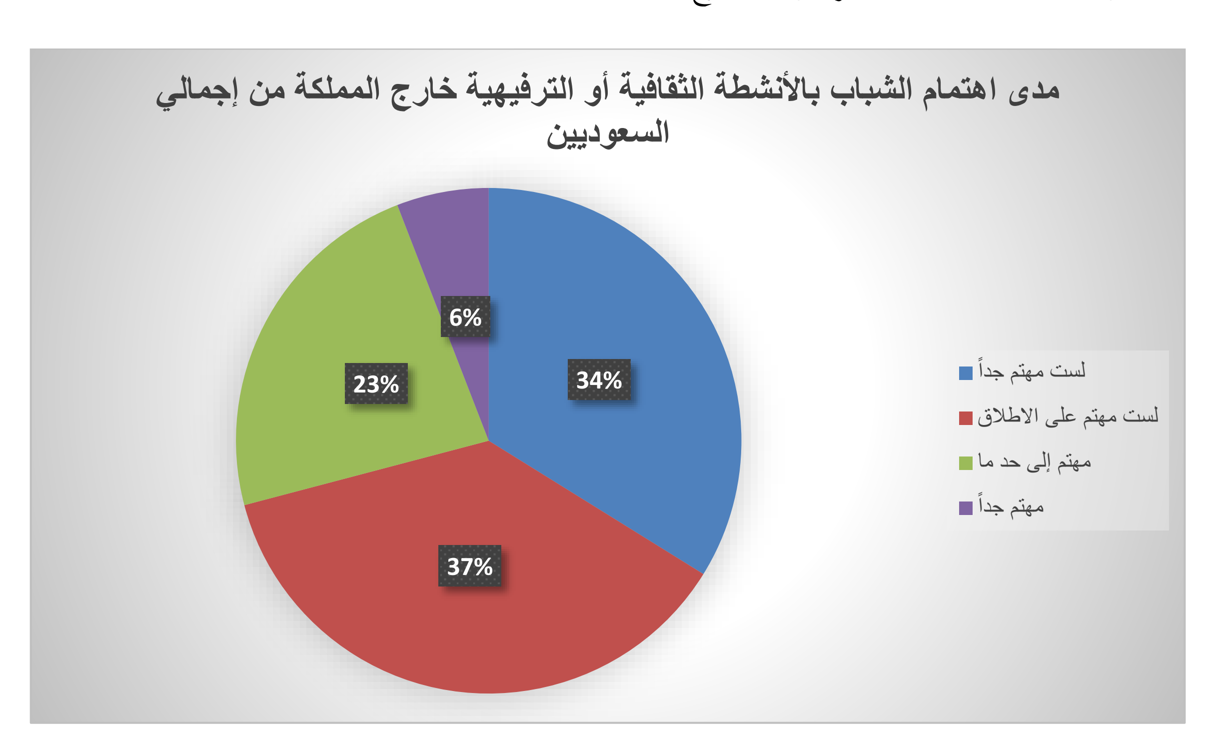
ج. اهتمام الشباب السعودي بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية داخل المملكة:

جاء التوزيع النسبي للشباب السعوديين من (١٥- ٣٤ سنة) ومدى اهتمامهم بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية داخل المملكة من إجمالي السعوديين، حيث إن أكثر من نصف الشباب مهتمون إلى حد ما بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية داخل المملكة، وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩).



د. اهتمام الشباب السعودي بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية خارج المملكة:

جاء التوزيع النسبي للشباب السعوديين من (١٥- ٣٤ سنة) ومدى اهتمامهم بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية خارج المملكة من إجمالي السعوديين وفقاً (لتقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩)، حيث اتضح أن غالبية الشباب غير مهتمين بالأنشطة الثقافية أو الترفيهية خارج المملكة.



الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحليل الأنظمة الموجهة لمنظومة قطاع العمل مع الشباب للتعرف على مدى وضوح ما يتعلق بالشباب في تلك الأنظمة ويتماشى مع الوجهات المعمول بها في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة في تلك الأنظمة ونقاط الضعف –إن وجدت– وبناء عليه يتم بناء تصور لسياسات تنظيمية تساعد في تحسين واقع أنظمة العمل مع الشباب في كافة القطاعات وعليه تم الاستعانة بدراسات مماثلة أجريت في مجتمعات أخرى وذلك بهدف الاستفادة من تلك البحوث لتكون بمثابة أدلة وبراهين يتم الاستفادة منها في تحليل الوضع الراهن للأنظمة، وفي وضع السياسات المقترحة لتطوير قطاعات العمل مع الشباب. وقد تنوعت تلك الدراسات بحيث كان لكل منها مجال اهتمام محدد فمنها ما كان التركيز على الجوانب المتعلقة برسم السياسات الاجتماعية وآليات تنفيذها عند العمل مع الشباب، وسبل تمكين الشباب في النهوض بالمجتمعات، وأساليب تعزيز المواطنة عند الشباب، وهذه الدراسات تتناول بشكل أو بآخر جانب أو جوانب من مجالات اهتمام الدراسة الحالية التي تعد الأولى من نوعها محلياً التي تتناول تحليل أنظمة منظومة العمل مع قطاعات الشباب. أما على المستوى المحلي فلم يتم الحصول على دراسات تتناول السياسات والأنظمة المتعلقة بالشباب خلال السنوات الخمس الماضية لأن ما يسبق ذلك قد تكون تناولت أنظمة وسياسات لم يعد معمول بها حيث إن الأنظمة والتوجهات العامة في جميع القطاعات والتي من بينها منظومة الشباب شهدت تغييرات جذرية لتتوافق مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠. وعليه سيتم فيما يلي استعراض عدد من الدراسات العربية والإقليمية التي تتناول سياسات وتشريعات تنظم قطاعات العمل مع الشباب وتحديد أوجه الاستفادة منها:

الدراسة الأولى: في مصر:

دراسة (شلبي، ٢٠١٦) بعنوان "رؤية مستقبلية لتطوير آليات سياسات الرعاية الاجتماعية في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب في مصر" وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع سياسات الرعاية الاجتماعية الموجهة لتنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب، وتحديد آليات تطوير سياسات الرعاية الاجتماعية لتنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب، ووضع رؤية مستقبلية لتطوير آليات سياسات الرعاية الاجتماعية في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب، وتعتبر من الدراسات الوصفية التحليلية باستخدام منهج تحليل المحتوى، واعتمد الباحث على إعداد دليل لتحليل محتوى الدراسات والبحوث السابقة العربية والعالمية المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية والمواطنة، وتوصلت الدراسة إلى أن سياسات الرعاية الاجتماعية جاء الاهتمام في الترتيب الأول فيها بسياسات الضمان الاجتماعي بنسبة (٥٨,٣٣%)، ثم جاء الترتيب الثاني بسياسات الرعاية الصحية بنسبة (٥٥,٥٦%)، في حين جاء الاهتمام بسياسات التعليم بالمرتبة الثالثة بنسبة (٤٤,٤٤%)، وجاء الاهتمام بسياسات الأمن الاجتماعي في الترتيب الرابع بنسبة (١٣,٨٩%)، وتوصل الباحث إلى أهمية وضع رؤية علمية كأحد الآليات الهامة في تصحيح مسار سياسات الرعاية الاجتماعية لضمان التحسين المستمر وتحقيق جودة البرامج للشباب. وتهدف الرؤية لتطوير آليات سياسات الرعاية الاجتماعية في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب إلى الانتقال من

مفهوم المواطنة المحلية إلى مفهوم المواطنة العالمية. وتقوم على مجموعة من المبادئ منها الاعتراف بوجود ثقافات مختلفة، واحترام حقوق الغير وحريتهم، والاعتراف بوجود ديانات مختلفة، وفهم اقتصاديات العالم، والاهتمام بالشؤون الدولية.

الدراسة الثانية: في الجزائر:

دراسة (الطيب، ٢٠١٦)، بعنوان "سياسات رعاية الشباب في الجزائر" حيث تناولت هذه الدراسة إشكالية كيف يمكن تفعيل دور الشباب من خلال سياسات الرعاية المنتهجة، وما هي الاستراتيجيات المتبعة في ظل التوجهات الجديدة في الجزائر، وهدفت الدراسة إلى مراجعة سياسات رعاية الشباب في الجزائر، ومراجعة الاستراتيجيات المتبعة في ظل التوجهات الجديدة، والوصول إلى سياسات قائمة على إشراك الشباب في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وقامت هذه الدراسة التقريرية على تحليل سياسات الشباب في جانب تفعيل حركة المؤسسات الشبابية، وسياسة تنشيط السياحة الشبابية، وسياسات تشغيل الشباب. وخصائص أجهزة الشباب كالوكالات والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والاستراتيجيات المتبعة في ظل التغييرات التي تشهدها الجزائر. وتوصلت إلى أن الجزائر انتهجت عدة استراتيجيات في العمل مع الشباب منها استراتيجيات دعم تنمية قدرات الشباب، واستراتيجية التتبع والمراقبة والتدقيق، واستراتيجية التوجيه والارشاد والاستثمار، واستراتيجية التأثير من خلال القيادة الفكرية. وخلصت إلى أن الشباب في الجزائر لهم دور يؤدونه في المشاركة المجتمعية إلا أن بعض السياسات المرتبطة بالشباب تقليدية وتنتهج النمط الكلاسيكي الذي يرتكز على لجوء الشباب للمؤسسات. وأوصت الدراسة بأهمية بناء استراتيجية وطنية للشباب تكون إطاراً وطنياً ومرشداً لما يجب عمله في مجال الشباب، من خلال العمل مع كافة الجهات المعنية بالشباب على المستوى الوطني، واستقطابها لتوحيد الجهد الوطني. وتعديل التشريعات اللازمة لتوفير مظلة ومرجعية موحدة لقطاع الشباب، وتعزيز التعاون والتنسيق بين كافة الجهات المعنية بالقطاع. وتأسيس مراكز شبابية نموذجية تلبي احتياجات الشباب المتزايدة، وتطوير وتحديث برامج المراكز الشبابية بحيث تشمل برامج تدريبية وثقافية واجتماعية، وتدريب القيادات الشبابية، وتنويع برامج ووسائل التوجيه الوطني من خلال اشراك المؤسسات الشبابية والاعلامية والدينية والتربوية والاجتماعية وغيرها من المؤسسات. وتعزيز ثقافة الشباب وتعريفهم بآخر المستجدات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية المعاصرة ليكونوا أكثر معرفة وقدرة في التعامل مع هذه المستجدات، ووضع مشروع للعمل التطوعي وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

الدراسة الثالثة: في العراق:

دراسة (المشهداني وآخرون ٢٠١٦)، بعنوان "نحو سياسة اجتماعية تمكينية للنهوض بواقع الشباب العراقي" حيث انطلقت الدراسة في التعرف على السياسات والبرامج التي تهدف إلى النهوض بواقع الشباب من خلال التركيز على ثلاثة محاور أساسية والتي يتم عن طريقها تمكين الشباب وتحقيق اندماجهم في القطاعات المختلفة وأول المحاور: النهوض بالواقع التعليمي، والتركيز على أهم العوامل التي تدفع إلى العمل ورسم سياسة التمكين في هذا الجانب، والمحور الثاني منه: هو التركيز على واقع العمل والتشغيل، والمحور الثالث: تناول محور المشاركة المجتمعية، من خلال تركيز الباحث على الجوانب

العلمية في رسم السياسات المناسبة لتمكين الشباب العراقي. وهدفت الدراسة إلى العمل على توفير الواقع التعليمي عن طريق إدماج الشباب في المناهج التعليمية ذات الطابع العلمي، وتعزيز قدرات الشباب من أجل تطوير تكنولوجيا المعلومات والنهوض بالواقع التنموي. ووضع سياسة فاعلة في مواجهة الاختلالات في سوق العمل هدفها استيعاب العاطلين عن العمل وإيجاد فرص للتوظيف وتبني نظام القروض الخاصة بالشباب، وأن يكون للشاب دور فاعل في المشاركة المجتمعية، سواء في المشاركة السياسية أو الاجتماعية أو الثقافية. وتوصلت الدراسة إلى أن العراق لا يمتلك سياسة فاعلة في مواجهة المعدلات المرتفعة لنمو القوة العاملة وسوق العمل، ولا توجد سياسة لمواجهة سياسة فقر الشباب لاحتواء الشباب ولا سيما الخريجين وتشغيلهم على النحو المناسب، وضعف المشاركة المجتمعية للشباب العراقي. وأوصت الدراسة بأهمية التوجه نحو تعزيز وتطوير قدرات الشباب عبر التنمية التي تعتمد على تكامل رأس المال البشري بوصفه المسار الموجه لها، والمساواة بين الجميع في الالتحاق بالنظام التعليمي الشامل وتحقيق فرص تعليم متكافئة من خلال التوسع في المدارس ورفع مستوى المخرجات التعليمية وضمان الجودة فيها والابتكار وتنمية المهارات العلمية والمهنية. ووضع سياسة محددة وفاعلة لمواجهة الاختلال في سوق العمل وتوفير فرص دعم مشاريع الشباب عن طريق المنظمات المحلية والدولية مدعومة من الحكومة. وتشجيع الشباب على المشاركة الفاعلة في المؤتمرات المحلية والدولية والمشاركة في عملية التنمية المستدامة.

الدراسة الرابعة: في أبو ظبي:

دراسة (الحمادي والغرايبة، ٢٠٢٠م)، بعنوان "برامج ومجالات تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي" وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل محتوى برامج تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي، وذلك من خلال التعرف على برامج التمكين التي تقدمها المؤسسات الحكومية في إمارة أبو ظبي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي، وشملت عينة الدراسة (٢٦) برنامجاً من برامج تمكين الشباب في الجهات المسؤولة عن تلك البرامج في إمارة أبو ظبي. وشمل مجتمع الدراسة على الجهات الحكومية التي تقدم خدماتها وبرامجها للشباب في إمارة أبو ظبي. وقد تم اختيار مجتمع الدراسة من خلال عمل الزيارات الميدانية للجهات ذات الاهتمام بمجالات الشباب، باستخدام المنهج النوعي. وتم الاعتماد على عدد من الأدوات منها: بناء قائمة من المؤشرات والأبعاد الخاصة بالتمكين، وأداة لتحليل المضمون من خلال تحليل الكتيبات والمطويات الخاصة ببرامج تمكين الشباب، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: ركزت برامج تمكين الشباب على تنمية المهارات الحياتية التي تمكن الفرد من اتخاذ القرارات السليمة والمشاركة الفاعلة والمساهمة الايجابية على مستوى المجتمع والأسرة والفرد وتعزيز جودة الحياة، وأغلبها ركزت على المساهمة على مستوى المجتمع من خلال الأعمال التطوعية وتأسيس المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والمشاركة الفاعلة في القضايا المجتمعية من خلال برامج مجالس الشباب، وأوصت الدراسة بأهمية تفعيل السياسات الوطنية الموجهة نحو تمكين الشباب، وتبني برامج تدمج بين التمكين الاقتصادي والاجتماعي والمشاركة في صنع القرار واحترام الآخر لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠م، وأهمية إيجاد آلية تنسيق مشتركة بين الجهات الحكومية في إمارة أبو ظبي من خلال تصميم مبادرات مشتركة ضمن إطار عمل مؤسسي تكاملي وشمولي محدد الأدوار والمسؤوليات بين كافة الجهات المسؤولة عن تمكين الشباب.

الدراسة الخامسة: في ماليزيا:

دراسة يوين وآخرون (Yeon et al.,2016)، بعنوان "لمحة عن النظام الماليزي في قوانين تطوير الشباب" حيث أكدت الدراسة على أن فئة الشباب في ماليزيا لا تقل عن 49% من إجمالي المواطنين، وتعادل هذه النسبة ما يقارب 13.74 مليون شخص. وبالتالي، فإنهم يساهمون في ازدهار ماليزيا من الناحية التعليمية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية. وعموماً، ومن خلال تحليل الأنظمة والقوانين الخاصة بتطوير الشباب توصلت الدراسة إلى أنها مناسبة من الناحية النظرية، أما من الناحية التطبيقية، فيبدو أن هناك خللاً، فعلى سبيل المثال هناك فجوة بين أفراد مجتمع الشباب والذي يُحدد من خمس عشرة سنة حتى أربعين سنة، وهذا بدوره يخلق نوعاً من التعميم في الأنشطة والبرامج المعدة للشباب. وتهدف هذه الدراسة إلى مناقشة التحديات القانونية للنظام الماليزي فيما يتعلق بقوانين تطوير الشباب وتحدياته الحالية والمستقبلية. واعتمدت هذه الدراسة على منهجين أساسين هما المنهجية الكمية والمنهجية الكيفية. أما بالنسبة للمنهجية الكمية فقد وُزعت استبانة على فئة الشباب في ماليزيا للتحقيق في مدى وعيهم تجاه قوانين تطوير الشباب، بينما عمدَت المنهجية الكيفية إلى تحليل مدى وعي الشباب تجاه قوانين تطويرهم وذلك من خلال التقييم الدقيق لكل جانب من جوانب الأحكام القانونية المتعلقة بقوانين الشباب. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مشاركة من وزارة الرياضة والشباب في توعية الشباب حيال ما يخصهم من قوانين، حيث بلغت نسبة الشباب الذين يُدركون تلك القوانين من خلال انغماسهم في مشاريع وفعاليات الوزارة ما نسبته 66.6% مقارنةً مع 72.3% من خلال اندماجهم في الفعاليات المجتمعية الخاصة بالشباب ونسبة 69.3% من خلال وسائل الإعلام ونسبة 56.9% من خلال التعليم التقليدي. وأوصت الدراسة إلى أنه بما أن الشباب الماليزي يلعب دوراً هاماً في مساعدة الحكومة على تحقيق أهدافها لتصبح دولة متقدمة في عام 2020، فيجب أن تهدف رؤية ماليزيا 2020 إلى تطوير كافة الجوانب الوطنية ومن ذلك الوحدة الوطنية الاجتماعية والاقتصاد والعدالة المجتمعية والاستقرار السياسي ونظام الحكم وجودة الحياة وغرس القيم الاجتماعية والروحانية والانتماء الوطني ومفهوم الثقة. وبالتالي يجب نشر جميع المواد القانونية المتعلقة بذلك بين الشباب في ماليزيا، وذلك لتُساهم هذه الفئة في نجاح الأجهزة الحكومية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة بعض الدراسات العربية والإقليمية التي تناولت مجالات ذات صلة بسياسات العمل مع الشباب، يظهر أن هناك اهتمام بتحسين واقع العمل مع الشباب ومراجعة مستمرة لسياسات العمل مع هذه الفئة من فئات المجتمع، على اعتبار الشباب أهم الموارد البشرية التي يتوقع أن تساهم في عجلة التنمية والاقتصاد. وتختلف طبيعة ومجالات التركيز والعمل من دولة لأخرى على حسب التوجهات السياسية والخطط التنمية المعمول بها في كل بلد. وقد رأينا أن يكون هناك تنويع في مجالات اهتمام الدراسات وفي الاستفادة من التجارب والممارسات في البلدان التي تم الاستناد عليها، ويتضح من الدراسات السابقة أن هناك أوجه تشابه بين هذه الدراسات العلمية وبين الدراسة الحالية:

- حيث تتفق دراسة (شلبي، ٢٠١٦) مع الدراسة الحالية في تحديد واقع السياسات في مجال الشباب إلا أن هذه الدراسة تركز على سياسات الشباب في مجال المواطنة بينما تركز الدراسة الحالية على تحليل السياسات في كافة قطاعات العمل مع الشباب، والتي من ضمنها الهوية الوطنية والثقافية من خلال مراجعة أنظمة قطاع الثقافة في عمله مع الشباب.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الطيب، ٢٠١٦) حيث هدفت هذه الدراسة إلى مراجعة سياسات رعاية الشباب في الجزائر، والوصول إلى سياسات مقترحة في مجال الشباب وهذا يتفق مع الدراسة الحالية، التي تسعى لمراجعة أنظمة العمل مع الشباب بهدف تطويرها لتتناسب مع متغيرات المرحلة وتوجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (المشهداني وآخرون ٢٠١٦) حيث انطلقت للتعرف على السياسات والبرامج التي تهدف إلى النهوض بواقع الشباب، إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في كون هذه الدراسة (المشهداني وآخرون ٢٠١٦) ركزت على ثلاثة محاور فقط وهي التعليم والعمل والتشغيل والمشاركة المجتمعية، في حين الدراسة الحالية أكثر شمولية في القطاعات حيث ستعمل أيضاً على تحليل أنظمة العمل مع الشباب في قطاعات الترفيه والرياضة وفي المنظومة الأمنية.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (الحمادي والغرايبة، ٢٠٢٠م) بعنوان "برامج ومجالات تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي" حيث اتفقت الدراستان حول أهمية الوصول إلى سياسات مقترحة للعمل مع الشباب، بينما اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كون هذه الدراسة (الحمادي والغرايبة، ٢٠٢٠م) تهدف إلى تحليل محتوى برامج تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي، وذلك من خلال التعرف على برامج التمكين التي تقدمها المؤسسات الحكومية في إمارة أبو ظبي.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة يوين وآخرون (Yeon et al.,2016) دراسة بعنوان "لمحة عن النظام الماليزي في قوانين تطوير الشباب" في أن كلتا الدراستين تتفقا على تحليل الأنظمة لقطاعات العمل مع الشباب، إلا أن الدراسة الحالية تختلف مع دراسة يوين وآخرون (Yeon et al.,2016) على أنها تركز على تحليل مدى وعي الشباب تجاه قوانين تطويرهم وذلك من خلال التقييم الدقيق لكل جانب من جوانب الأحكام القانونية المتعلقة بقوانين الشباب، أما الدراسة الحالية فتقوم على تحليل الأنظمة والسياسات الخاصة بكل قطاع والمعمول بها في تنظيم عمل الشباب في كل قطاع.

الفصل الثالث: التجارب العالمية في مجال العمل مع الشباب:

يستعرض هذا الجزء من الدراسة عدداً من التجارب العالمية والتطور في مجال تنظيم قطاع الشباب، وقد تم اختيار ثلاث دول للاستفادة من تجربتها في تنظيم قطاع عمل الشباب بها، لما تميزت به هذه الدول من قدم التجربة في تنظيم عمل الشباب، والكثرة في عدد المنظمات الشبابية المسجلة. ومن بين هذه الدول الثلاث، تم اختيار دولة إسلامية وهي دولة ماليزيا والتي تبنت تصوراً للتنمية من واقع المجتمع الإسلامي، برغم الانفتاح على الثقافات الأخرى والأفكار الحديثة للتنمية والتطوير، فقد نجحت ماليزيا في بناء نموذج حديث لتنمية الشباب دون الانسلاخ من الهوية الدينية والثقافية.

تتشابه المملكة مع دولة ماليزيا في كونها دولة إسلامية تسعى إلى عدم تعارض نهضتها مع قيمها الإسلامية، وقد جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ مؤكدة على أهمية القيم الإسلامية والعربية ورسوخها في المجتمع السعودي، وعلى أن الإسلام منهج حياة ومرجع للأنظمة والتوجهات للبلاد ودافع للتنمية وليس عائقاً لها.

وفيما يخص التجربتين الأخريين، فقد تم اختيار تجربة الولايات المتحدة الأمريكية لأنها دولة موجهة ومؤثرة لكثير من السياسات والاقتصادات في العصر الحديث، بثقافتها وأنظمتها والتي تم الاقتباس من أنظمتها الإدارية والتعليمية في كثير من دول العالم، لما تتسم به الولايات المتحدة الأمريكية من اعتماد كبير في سياستها وأنظمتها على الأدلة العلمية، كما تميزت باستجابتها للاحتياجات الأساسية للسكان بكل فئاتهم والمرونة في الاستجابة للتغييرات في أنظمة العمل والتعليم والصحة حتى تتناسب مع الاحتياجات المعاصرة. الأمر الذي تسعى إليه أنظمة وسياسيات المملكة في توجهاتها الحديثة، لتحقيق المرونة في الاستجابة والتعديل بما تقتضيه الاحتياجات السكانية، كما أن ثقافة الشباب المحلية تأثرت بشكل كبير بالثقافة الأمريكية خاصة في العمل والتعليم من خلال الابتعاث والإعلام مما يجعل الاستفادة من التجربة أقرب للواقع.

وتم اختيار المملكة المتحدة بناءً على تجربتها التي تعد من أقدم التجارب في العمل من أجل الشباب، وهي من أقدم الدول التي لديها تنظيم قانوني خاص بأنشطة الشباب اللامنهجية، وأيضاً لكون القطاع الحكومي فيها يتحمل مسؤوليته بشكل أساسي، وهي بذلك تتشابه مع المملكة العربية السعودية.

تحدد المملكة العربية السعودية فئة الشباب العمرية من ١٥إلى ٣٤ سنة وهي بذلك تقترب من تحديد ماليزيا لفئة الشباب العمرية فيها المحددة بين ١٥-٢٤سنة، وتختلف عنه في كلٍ من الولايات المتحدة الأمريكية والمحدد بين ١٨-٢٤ سنة، والمملكة المتحدة والمحدد من ١٣ إلى ١٩. حيث يقترب تحديد الفئة العمرية فيهما تحديد الأمم المتحدة لفئة الشباب العمرية والذي يقع بين ١٥-٢٤سنة.

ويظهر من مراجعة تاريخ التجارب العالمية تطور مفهوم العمل للشباب من الرعاية إلى المشاركة الإيجابية في التنمية، وتحول اتجاه قطاع تنظيم الشباب برؤيته من الدعوة إلى دعم مشاركة الشباب في التنمية إلى اعتبار الشباب أحد أصول التنمية في

الدولة والتي يجب الاستثمار فيها. كما يظهر نجاح السياسات المقدمة من قطاعات الشباب والحكومات والتأكد من ملاءمتها ونجاحها.

وقد تناول هذا الجزء تجارب ثلاث دول وهي المملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية، وماليزيا.

المملكة المتحدة:

المملكة المتحدة دولة أوروبية ملكية دستورية اتحادية تتكون من أربع أقاليم: إنجلترا وإيرلندا الشمالية واسكتلندا وويلز، تم تصنيفها من بين دول العشر ذات المؤشر المرتفع في تنمية الشباب العالمي YDI. واحتلت المرتبة الخامسة من أصل ١٨٣ دولة في عام ٢٠١٦م، والمرتبة الرابعة بين دول الكومنولث من أصل ١٧٠ دولة. ويتولى مكتب مجلس الوزراء مسؤولية سياسة الشباب بعدما انتقلت المسؤولية من وزارة التربية والتعليم، ويركز مجلس الوزراء على البرامج الوطنية ويوفر معظم المخصصات والخدمات للشباب على المستوى المحلي للحكومة.

يمكن إرجاع أصول العمل مع الشباب وتطوير سياسته في المملكة المتحدة إلى منتصف القرن التاسع عشر حتى أواخره، مع إنشاء مجموعة من المنظمات الخيرية المعنية بتوفير مرافق أوقات الفراغ للشباب.

وعلى عكس حركات التعليم السابقة التي كانت تنشأ لأفراد الطبقة العاملة، ظهرت حركات مهتمة بالشباب من أفراد الطبقة العاملة أنفسهم، وكان يُنظر إلى هذه الأنشطة التعليمية على أنها مساهمة حيوية لضمان واستدامة التضامن الطبقي، وبذلك كانت هذه الحركات المهتمة بالشباب تختلف عن العمل مع الشباب الذي نعرفه اليوم من ناحية الهدف والاستراتيجية.

ومع تغير الوضع الاقتصادي والاجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر تغيرت هذه الممارسة من التركيز على التعليم فقط إلى التركيز على حاجة دورة الحياة إلى المراهقين –وهي الفئة التي حددت في تلك الفترة على أنها فترة بحاجة إلى اهتمام ورعاية بالإضافة إلى التأديب ،خاصة بعد الاستغناء عن العمالة غير الماهرة ووجود عدد من المراهقين والشباب خارج دائرة التعليم أو العمل.

بحلول عام ١٩٥٩، أدى الذعر الأخلاقي المنتشر في الصحافة المتعلق حول جنوح المراهقين، إلى قيام الحكومة البريطانية بالنظر في استجابة وطنية لتلبية احتياجات الشباب. وفي عام ١٩٦٠، صدر تقرير حكومي معروف باسم تقرير ألبيمارل The Albemarle أوجز الحاجة إلى أن تتحمل الوكالات الحكومية المحلية مسؤولية توفير الأنشطة اللامنهجية للشباب، ومن هذا المنطلق ولد القطاع القانوني لخدمة الشباب، ولأول مرة ظهرت مراكز الشباب والعاملين مع الشباب بدوام كامل وبأجر كامل في جميع أنحاء بريطانيا.

لم يكن العمل مع الشباب في المملكة المتحدة يتصدر قائمة أولويات صانعي السياسات، ولكن سرعان ما طال العمل مع الشباب عواقب الصدمات الاقتصادية في منتصف السبعينيات من ارتفاع أسعار النفط، والأزمات المالية البريطانية الأخرى، والقيود القاسية التي فرضها صندوق النقد الدولي على الإنفاق العام، فبدأت محاولات التحسين في وقت مبكر في عام ١٩٧١ ، من قبل مارغريت تاتشر وزيرة الدولة للتعليم آنذاك لتركيز الانتباه في العمل مع الشباب على الأهداف التي تحددها الدولة، ومن تلك الأهداف "المناطق ذات الاحتياجات الاجتماعية العالية" و"الشباب الذين يتضح أنهم محرومون"، ثم بعد ذلك وفي ظل إدارة حكومة تاتشر في ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي، أصبح هذا التحسين وتركيز العمل مع الشباب أكثر منهجية ضمن الإدارة الحكومية، وتم إخبار العاملين مع الشباب بشكل متزايد بوجوب استهداف عملهم إعطاء الأولوية لمجموعات مثل الشباب العاطلين عن العمل، والشباب المعرضين لخطر الانجراف إلى الجريمة.

بحلول هذه المرحلة السياسية، كانت اتجاهات السياسة الخاصة بعمل الشباب في دول المملكة المتحدة الأربعة قد تباعدت بالفعل، وفي بعض الحالات تباينت بشكل كبير. لذلك سيكون التركيز فيما سيأتي على إنجلترا فقط.

في عام ١٩٩٧م واصلت حكومة "حزب العمال الجديد" على نهج الإصلاحات السياسة الاجتماعية، وجرت محاولات متكررة لإعادة هيكلة وتحديث الخدمات العامة بشكل جذري، وتحركت استراتيجياتها المبنية على محورين باضطراد تجاه توفير العمل مع الشباب، وتمثل ذلك في مبادرات ثلاث فشلت الأولى منها نتيجة انتهاج العمل على تطبيق محوري الاستراتيجية في آن واحد لتنفيذها، وكان من المقرر لهذه المبادرة أصلاً أن تستوعب خدمة الشباب من خلال إنشاء خدمة دعم الشباب الشاملة (Connexions) وهي خدمة معلومات ونصائح وإرشادات ودعم حكومية في المملكة المتحدة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و ١٩ عامًا ، وقد تم إنشاؤها في عام ٢٠٠٠ بعد قانون التعلم والمهارات.

في حين نجحت المبادرتان الأخريان فكان لهما أكبر الأثر على عمل الشباب من حيث كيفية تصميمه وتقديمه، وهما:

- مبادرة "دعم موارد خدمات الشباب الممتازة" (Resourcing Excellent Youth Services-DfES-2002) والتي كما يوحي اسمها ركزت بشكل خاص على خدمة الشباب والآثار المباشرة على عمل الشباب.

- ومبادرة "كل طفل مهم" (Every Child Matters-DfES-2003) وكان تركيزها أوسع بكثير على إعادة تنظيم جميع الخدمات المقدمة للأطفال والشباب من خلال السلطات المحلية، بما في ذلك عمل الشباب.

وبحلول عام ٢٠٠٨، أصبح هذا الإطار الحكومي لتخطيط وتقييم العمل مع الشباب وقياس مخرجاته، يهيمن ليس فقط على خدمات السلطة المحلية، ولكن أيضًا على العديد من منظمات الشباب التطوعية، حيث تم تحويله بشكل متزايد من قبل حزب العمل الجديد إلى ذراع لسياسة الدولة، ورحب صانعو السياسات والعديد من المديرين وبعض العاملين من الشباب بهذا الأمر باعتباره مفيدًا في زيادة المساءلة ورفع مستوى الجودة.

على الجانب الإيجابي، أعطى إطار العمل الشامل لسياسة الشباب في حزب العمل الجديد تركيزًا جديدًا على تعزيز تأثير الشباب في الخدمات التي تلبي احتياجاتهم، بما في ذلك نفوذهم في صنع القرار وتخصيص الموارد. فكان من المهم بشكل خاص إنشاء فرص للشباب وصناديق رأس المال للشباب، مع منحٍ من الصناديق لمشاريع وأنشطة الشباب المحلية التي تقررها لجان الشباب المحلية التي تعمل باستقلالية كبيرة. في الوقت نفسه، كانت الحكومة تصر على أن أنشطة الشباب، وخاصة الشباب "المحرومين"، يجب أن تكون "إيجابية" و "بناءة".

لذلك جاءت السياسة الإيجابية للشباب " UK – Positive for Youth وأطلقت في إطار الحكومة الائتلافية للمحافظين والديمقراطيين الليبراليين من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥ وحدثت في ٢٠١٣، وهي وثيقة سياسات جمع فيها كافة السياسات الحكومية في إنجلترا والمتعلقة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و١٩ سنة، ويتم تطبيق عدد من السياسات المشمولة بها في جميع أنحاء المملكة المتحدة، مثل السياسات الخاصة بوزارة الداخلية ووزارة العدل وإدارة العمل والمعاشات التقاعدية ووزارة الدفاع.

انتهجت هذه السياسات نهجاً مغايراً عما كان في السابق من عدة جوانب، أهمها التركيز على الرؤية الإيجابية للشباب بكونه مسؤولاً ويعمل بجد، ورفض الرؤية السلبية النمطية للمراهقين. والتركيز كذلك على مساعدة الشباب للنجاح وليس فقط منعهم من الفشل. كما أنها أكدت على قياس نجاح السياسات والبرامج وفقاً لذلك ليكون التركيز على النتائج الإيجابية التي يحققها الشباب وليس على النتائج السلبية .

ركزت السياسات أيضاً على مشاركة الشباب في صنع القرار وفحص الخدمات الحالية المقدمة لهم وإعطائهم الحق في إسماع أصواتهم ورأيهم فيها، وأيضاً على مشاركة المؤسسات الخيرية والمنظمات التطوعية الأخرى مع الشباب، كما ركزت السياسة على مبدأ تكافؤ الفرص حيث التزمت الحكومة بتقديم المساعدة المبكرة والفعالة ليتمكن جميع الشباب من تحقيق أقصى استفادة من مواهبهم، وتقليل تأثير السلبيات التي مروا بها ومنعها من الانتقال من جيل إلى الجيل التالي، ودعم الحراك الاجتماعي، ومعالجة فقر الأطفال، ومنع جرائم الشباب، وتقليل التفاوتات أو عدم المساواة الصحية.

ووضحت السياسة أن التدخل والمساعدة المبكرة لا تقتصر على دعم السنوات الأولى من حياة الطفل، بل هي مساعدة مستمرة وممتدة إلى سن المراهقة عند الحاجة إليها حسب الظروف والبيئة المحلية، والتي يمكن أن تلازم بعض الشباب بسبب الطبيعة المستمرة أو المتكررة لحرمانهم، والطبيعة غير المستقرة لعائلاتهم. كما أكدت على تحديد وقت الحاجة إلى هذه المساعدة وتقديمها للشباب وعائلاتهم على وجه السرعة حيث سيمنع تصاعد المشاكل والتسبب في مزيد من الضرر.

ارتكزت السياسة الحكومية الموجودة في الوثيقة على عدة أهداف:

١. دعم الوالدين والأسر باعتبارهم مقدمي الرعاية الأساسيين لدعم أطفالهم منذ الولادة وحتى سنيّ المراهقة. فوضعت تحت هذا الهدف عدة تدابير لضمان تمكين آباء المراهقين من الوصول الأفضل إلى المعلومات، ولمساعدة الآباء الذين يواجهون مشاكل معينة، والتدخل بشكل مكثف مع ١٢٠ ألف أسرة تعاني من مشاكل متعددة من خلال بيان "سياسة السنوات التأسيسية" الذي حدد كيف ستعمل الحكومة مع المهنيين في القطاعين العام والتطوعي لتحسين تقديم الدعم للأمهات والآباء من خلال إدخال ترتيبات جديدة لإجازة أمومة أكثر مرونة؛ ودعم وجود مراكز رعاية بساعات مرنة لدعم الآباء والأمهات.

٢. التأكد من نجاح الشباب في التعليم والحصول على وظيفة. وفي سبيل ذلك تم اتخاذ تدابير منها قانون التعليم لعام ٢٠١١، والإصلاحات الحكومية والتي تقدم المزيد من فرص تعلم عالية الجودة للشباب وتحقيق ومعالجة أسباب الفشل طويلة المدى لبعض الشباب من خلال:

- معالجة ضعف الأداء في نظام التعليم لرفع مستوى التحصيل للجميع من خلال نقل السلطة إلى المدارس، ووضع معايير عالية لكل طفل، وتوفير تمويل إضافي من خلال علاوة التلميذ لدعم التلاميذ الأكثر حرمانًا، وعدم تقديم أعذار للفشل.
- زيادة المشاركة في التعليم والتدريب للوصول إلى المشاركة الكاملة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و١٧ عاماً، بحيث يتمتع كل شاب بالمهارات اللازمة لمزيداً من الدراسة والتوظيف. ولمنع العواقب طويلة المدى لعدم وجود الشباب في التعليم أو التدريب أو العمل.
- التدخل في وقت مبكر لمعالجة ضعف العلاقة الوالدية، ودعم الأسر التي تعاني من مشاكل متعددة، وإعطاء الفرص للشباب خارج المدرسة للحصول على الفرص التي تحسن من أوضاعهم.

كذلك اهتمت السياسة الإيجابية بوضع الشباب من ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة أو الإعاقات وناقشت عدة تدابير ومقترحات منها مقترح "The Green Paper Support and aspiration" الذي يهدف لإصلاح شامل لنظام الاحتياجات التعليمية الخاصة والإعاقة من أجل تحسين التحديد المبكر للاحتياجات التعليمية الخاصة للأطفال؛ استبدال بيان الاحتياجات التعليمية الخاصة، وتقييم صعوبة التعلم لمن تتراوح أعمارهم بين (16 و٢٥ عامًا) بخطة التعليم والصحة والرعاية التي تمتد من الولادة حتى سن ٢٥ عاماً. ستعمل الخدمات معًا مع الطفل والعائلة للموافقة على خطة مباشرة للدعم تركز على النتائج وواضحة بشأن من سيقدم الخدمات المنصوص عليها في الخطة. سيكون للعائلات خيار الميزانية الشخصية للخدمات.

٣. مساعدة الشباب على تنمية شخصيتهم وإحساسهم بالانتماء والسلوكيات التي تساعدهم على النجاح في التعلم والعمل والحياة. فركزت السياسة في التعليم على بناء الشخصية والشعور بالانتماء وتنمية مهارات الشباب الشخصية والاجتماعية، والشعور بالانتماء من خلال المدارس والجامعات من خلال الأنشطة أثناء الدوام الرسمي

وخارجه وبالمشـــاركة مع المنظمات التطوعية مراجعة المناهج الوطنية، أيضـــاً تقوم مراجعة المناهج الوطنية ودعم الألعاب المدرسـية، كذلك دعم الأعمال في تحفيز الشـباب وبناء شـخصـيتهم من خلال الشـراكة مع قطاع الأعمال ومسـاعدتهم في الحصـول على وظائف بدوام جزئي لدعم فهمهم لعالم عمل الكبار، وتطوير مهارات جديدة، وتعلم عادات الالتزام بالمواعيد والمثابرة.

ويقدم برنامج National Citizen Service (الخدمات الوطنية للمواطن) الدعم لتنمية الشخصية الوطنية والاجتماعية للشباب والمساعدة في بناء مجتمع أكثر تكاملاً ومسؤولية وانخراطًا. ويساهم برنامج National Citizen Service الشـباب على اسـتكشـاف دور الأعمال والحكومة والإعلام والقطاع التطوعي وفهم كيفية اتخاذ القرارات ومن الذي يتخذها، وتنمية تقدير الشباب للمجموعات والثقافات المختلفة التي يتكون منها المجتمع وفهم كيف يمكنهم إحداث فرق.

٤. تشـجيع الشـباب على الاهتمام بصـحتهم الجسـدية والعقلية. تلتزم الحكومة في سـياسـتها بتغطية الاحتياجات الصـحية للجميع ،بمن فيهم الشـباب، وتأكد على أن الوصـول للخدمات الصـحية والحياة الصـحية الجيدة لهما نفس الأهمية بالنسبة للمراهقين. كما هو الحال للفئات العمرية الأخرى وذلك من خلال اتباع نهج مسـار الحياة الذي يهتم بكل مرحلة من مراحل حياة الشخص. كما أقرت السياسة نقل مهمة تحسين الصحة إلى السلطات المحلية التي ستقود مجالس الصحة والرفاهية بشكل مشترك. مع منح السلطات المحلية تمويلا لمسؤوليتها الجديدة في مجال الصـحة العامة لتوفير إمكانات لتحسـين صـحة ورفاهية السكان المحليين، بمن في ذلك الشباب. أكدت السياسـة على أن الخدمات الصـحية التي تسـتهدف الشـباب ليسـت محصـورة في الخدمات العلاجية إنما أيضـاً الوقائية من خلال التأكيد على جودة الرعاية عبر مسارات الرعاية المختلفة. مثل: توعية الشباب بأسلوب الحياة الصحي، وتقديم المشورة الصحية والعلاجية، مراعاةً لحساسية احتياجات كل من الشباب والشابات.

٥. منع جرائم الشباب، ودعم الشباب في نظام العدالة الجنائية. شددت السياسة على أهمية تحديد علامات الإنذار المبكر لتورط الشـباب في الجريمة واتباع نهج متعدد التخصـصـات لتعزيز عوامل الحماية، بما في ذلك بناء شـعور الشباب بالانتماء. وتعتمد الحكومة نهج متكامل لدعم الشباب المتورط في الجريمة على سبيل المثال:

ما تقدمه وزارة العدل والإصـلاح من سـياسـات في سـبيل إصـلاح نظام العدالة الجنائية للشـباب وتشـمل هذه الإصلاحات:

- تحسـين الشـفافية والمسـاءلة في نظام عدالة الشـباب، من خلال ثلاث أولويات هي: ١- تقليل الداخلين لأول مرة، ٢- والحد من إعادة الإجرام، ٣- وتقليل عدد الشباب المحتجزين.
- تشـجيع الاسـتخدام المتزايد للعدالة التصـالحية وترشـيد عمليات الفصـل خارج المحكمة لجعلها أكثر شفافية وتنص على استخدام أكبر للسلطة التقديرية المهنية؛ وجعل الأحكام الصادرة بحق الشباب أكثر فعالية وإدخال عملية جديدة للحبس الاحتياطي لمن هم دون سـن ١٨ عاماً، مما يمنح

السلطات المحلية المسؤولية المالية عن جميع أوامر الحبس الاحتياطي الآمنة وتقييد استخدام الحبس الاحتياطي الآمن لمن لديهم احتمال حقيقي بالاحتجاز.

وأدى إدخال مرسوم إعادة تأهيل الشباب في عام ٢٠٠٩ إلى إيجاد بديل قوي للحجز حيث تفرض المحكمة أمر إعادة تأهيل الشباب (YRO) على الشاب دون سن ١٨ عاماً عندما يتم الحكم عليه بارتكاب جريمة جنائية، وهي أحكام مجتمعية غير احتجازية وكل حكم يتضمن متطلبات مختلفة يجب أن يلتزم بها الجاني الشاب.

أما بالنسبة لويلز، واسكتلندا فكل منهما لديها سياسة حديثة و /أو استراتيجية لعمل الشباب ، ففي ويلز يوجد " الاستراتيجية الوطنية لعمل الشباب "٢٠١٤-٢٠١٨ تحدد هذه الاستراتيجية والتي تدعم جدول الأعمال الأوروبي الأوسع – استراتيجية الاتحاد الأوروبي للشباب (٢٠١٠-٢٠١٨) الاتجاه لمنظمات العمل الشبابي للسنوات الأربع القادمة. تسعى هذه الاستراتيجية إلى تضييق الفجوة في التحصيل التعليمي بين من ينتمون إلى خلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة. بحيث يسهل الوصول إلى البرامج التعليمية المختلفة العامة، وغير الرسمية والتي توسع مداركهم وتطور مداركهم وتعمل على تعزيز العلاقات الاستراتيجية بين منظمات العمل مع الشباب والتعليم الرسمي على أساس وطني. وأيضاً تقديم تنسيق أفضل وأكثر تناغماً لمخرجات العمل مع الشباب في المنظمات التي تعمل مع الشباب في القطاع التشريعي والقطاع التطوعي. وذلك لكون القطاع التطوعي قد امتد ووصل إلى أبعد مما وصل إليه القطاع التشريعي. وذلك من خلال إشراك منظمات القطاعين للعمل من أجل بناء وإيصال وتقديم فرص عمل شبابية عالية الجودة وتعزيز الأنشطة المشتركة بينهم التي تهدف لهذا الغرض. ومن النتائج التي تسعى إلى تأمينها هذه الاستراتيجية هي تأمين قاعدة أدلة متينة تحيط بنتائج وأثر العمل الشبابي المقدم من قبل هذه المنظمات، وذلك للاستفادة منها.

وفي اسكتلندا تم تطوير استراتيجية بشكل مشترك من قبل الحكومة الأسكتلندية ويوثلينك اسكتلندا- Scotland Youth Link) الوكالة الوطنية لعمل الشباب) وتعليم اسكتلندا Education Scotland (الوكالة التنفيذية للحكومة الأسكتلندية) المكلفة بتحسين نوعية جودة النظام التعليمي الموجود في البلاد على شكل توجيهات استراتيجية بغرض التعليم الجماعي والتطوير .

تركز السياسة على أهمية دعم التطوع والمتطوعين الشباب وذلك"كما تعتقد الحكومة بأن التطوع يوفر فرص التنمية الذاتية وبناء مهارات القيادة لدى الشباب ومهارات تدعم مسيرتهم العملية والمهنية".

لذلك ركزت الاستراتيجية على تجنيد المتطوعين وتدريبهم والحفاظ على استمراريتهم والاحتفاء بهم وذلك من خلال استمرار الشراكات مع منظمات ووكالات العمل مع الشباب التي توفر التوجيه والموارد لدعم مجموعات الشباب الجديدة والقائمة. ولذلك بهدف جذب الاستثمارات إلى القطاع. وتطوير مجموعة من فرص التمويل من خلال الشراكات

مع القطاعات الخاصة والعامة. والاعتراف بقيمة وتأثير الاستثمار المستدام في عمل الشباب من خلال الصناديق الخيرية وممولي القطاع العام والشركات.

كما ركزت على دعم وتعزيز المشاركة النشطة، وإشراك الشباب في تخطيط الخدمات وتقديمها وإدارتها والحصول عليها، والاستماع إلى آرائهم فيما يتعلق بالقضايا التي تؤثر عليهم وذلك لضمان دعم السياسات والممارسات وخدمة المصالح الفضلى للشباب.

أيضاً ركزت الاستراتيجية على الاستفادة من فرص التعليم المختلفة التي يقدمها قطاع العمل مع الشباب ببيئات تعليم متنوعة تناسب المنسحبين من التعليم الرسمي لأي سبب من الأسباب وإعادة إشراك الشباب الأكثر صعوبة في الوصول إلى التعليم.

ولغرض تحسين جودة المخرجات اهتمت الاستراتيجية بالتقييم الذاتي من خلال تثليث مصادر المعلومات المستندة على الأدلة، وآراء الناس، والملاحظة المباشرة للممارسة وتدوين النتائج والإبلاغ عنها وقياس الأثر على الشباب بمشاركة منظمات العمل مع الشباب. وأيضاً بمشاركة الشباب أنفسهم، وذلك من خلال تسجيل وتوضيح ما تعلموه من برامج التعليم المقدمة لهم. كذلك عمل تقييم مشترك يشترك فيه العاملون مع الشباب وغيرهم من المهنين لقياس تقدم الشباب.

وفي المملكة المتحدة سياسة واستراتيجية الشباب هي مجال مشترك بين عدة جهات حكومية تقودها وزارة التقنية، والثقافة، والإعلام، والرياضة. ومع ذلك، تحتفظ كل إدارة حكومية فردية بالمسؤولية عن السياسات والبرامج والإجراءات والتمويل في مجالاتها الفردية.

وقد أظهرت عدد من المبادرات واسعة النطاق وجود نهج شامل لخدمة عدة قطاعات في مجالات العمل مع الشباب ومنها:

- عقد الشباب، الذي كان عبارة عن حزمة من التدابير المصممة لمعالجة بطالة الشباب من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦. تم تقاسم المسؤولية عن التدابير عبر ثلاث إدارات حكومية مركزية: إدارة الأعمال والابتكار والمهارات (التي أصبحت الآن وزارة الأعمال والطاقة الاستراتيجية الصناعية) وإدارة التعليم وإدارة العمل والمعاشات.
- صندوق إشراك الشباب، وهو صندوق حكومي تم إطلاقه في عام ٢٠١٤ وبدعم من مكتب مجلس الوزراء وإدارة العمل والمعاشات التقاعدية ووزارة العدل. على مدى ثلاث سنوات، كان يهدف إلى تقليل عدد الشباب، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و١٧ عامًا، الذين يصبحون NEET (ليسوا في التعليم أو العمل أو التدريب). تم توفير التمويل من خلال سندات التأثير الاجتماعي. وهي عبارة عن دفع من خلال نظام النتائج: يمول المستثمرون المبادرات المبتكرة ولا تدفع الحكومة إلا إذا حققت المبادرات النتيجة المخطط لها.

- صندوق استثمار الشباب، الذي يهدف إلى دعم المجتمعات المحرومة في جميع أنحاء إنجلترا، ومساعدة الشباب في الحصول على أفضل بداية في الحياة ودعمهم لتحقيق إمكاناتهم. وهي تتألف من ٤٠ مليون جنيه إسترليني من تمويل الحكومة واليانصيب الوطني من وزارة الثقافة الرقمية والإعلام والرياضة والصندوق الوطني لمجتمع اليانصيب.

وعلى الرغم من عدم وجود قانون وطني واحد للشباب في إنجلترا. يوجد عدد من التشريعات التي تتناول احتياجات وحقوق الشباب وتنظم كيفية معالجة قضايا الشباب. التشريعات ذات الصلة تشمل:

- قانون الأطفال لعام ١٩٨٩م.
- قانون الأطفال لعام ٢٠٠٤م.
- قانون التعليم والتفتيش ٢٠٠٦م.
- قانون الأطفال والشباب لعام ٢٠٠٨م.
- عمل الأطفال والأسر ٢٠١٤م.
- قانون الأطفال والعمل الاجتماعي لعام ٢٠١٧م.
- سياسة "إيجابية للشباب" ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥م.
- ٢٠١٩ تم الإعلان عن ميثاق للشباب.

وحالياً لا يوجد سياسة وطنية شاملة حديثة وقد أعلن وزير الرياضة والمجتمع المدني أنه سيتم تطوير ميثاق شباب جديد لوضع رؤية للشباب على مدى الجيل القادم وما بعده. الهدف العام منه تزويد الشباب بفرصة من خلال الرياضة والفن والثقافة والتكنولوجيا الرقمية للتطور في الحياة.

أما عن تمثيل الشباب من خلال المنظمات الوطنية فيمثل الشباب في المملكة المتحدة عدد من الجهات وهي:

مجلس الشباب البريطاني BYC - British Youth Council والذي أسسته وزارة الخارجية البريطانية، ويعد المنظمة المظلة التي تجمع تحتها أكثر من ٢٣٠ منظمة شبابية وطنية ومحلية، وقد حصل مجلس الشباب البريطاني على استقلاله من الحكومة البريطانية في عام ١٩٦٣م ليصبح جمعيةً بريطانيةً مناصرةً لآراء الشباب، تعمل على تمكين الشباب وتطوير اهتماماتهم.

يدار المجلس من قبل الشباب، وهو قائم من أجل عرض آراء الشباب على الحكومة ومتخذي القرار على المستوى المحلي، والوطني، والأوروبي، والعالمي، ولتشجيع المشاركة المتزايدة للشباب في المجتمع والحياة العامة.

يوفر مجلس الشباب البريطاني منصة للشباب في المملكة المتحدة تمثلهم دوليًا في القضايا التي تهمهم، كما يدعم شبكات الشباب الوطنية وتقديم التدريب، وتمكين العمل التطوعي للشباب وإدارته، وتقديم المبادرات والحملات مثل حملة

الاقتراع عند سن ١٦ سنة، والبرامج مثل برنامج برلمان الشباب في المملكة المتحدة، والسفراء الشباب الدوليين، والحملات الخاصة بالشباب.

برلمان الشباب في المملكة المتحدة The UK Youth Parliament – UKYP وهو منظمة شبابية في المملكة المتحدة يديرها مجلس الشباب البريطاني تم تشكيله عام ٢٠٠٠م، ويتألف من أعضاء منتخبين ديمقراطيًا تتراوح أعمارهم بين ١١ و١٨ عامًا، ويضم ٣٦٩ عضوًا يتم انتخابهم بالتصويت العام لتمثيل آراء الشباب في منطقتهم أمام الحكومة ومقدمي الخدمات. ويصوت أكثر من ٥٠٠،٠٠٠ شاب كل عام في الانتخابات التي تُجرى في أكثر من ٩٠% من الدوائر الانتخابية. ويمكّن برلمان الشباب في المملكة المتحدة الشباب من استخدام طاقتهم وشغفهم لتغيير العالم للأفضل.

سفراء المملكة المتحدة الشباب Young Ambassadors –UK وهو برنامج يمثله فريق من ١٢ شابًا منتخبًا تتراوح أعمارهم بين ١٨ و٢٥ عامًا يمثلون الدول الأربع في المملكة المتحدة. ويعمل برنامج السفراء الشباب في المملكة المتحدة بالشراكة مع منتدى شباب إيرلندا الشمالية وبرلمان الشباب الأسكتلندي ومنظمات الشباب في ويلز لتقديم صوت قوي في الأمم المتحدة.

مجموعة عمل الشباب The Youth Working Group وهي مجموعة من ١١ منظمة وشبكة واسعة تضم أكثر من ٣٠ منظمة معنية بإشراك الشباب في التنمية الدولية. تأسست في عام ٢٠٠٧م بالشراكة مع وزارة التنمية الدولية (سابقاً)، للمساعدة في وضع الشباب في قلب التنمية، والاعتراف بإمكانياتهم الهائلة كشركاء وقادة في هذه العملية، فضلاً عن احتياجاتهم الخاصة كمستفيدين.

من المبادرات التي قادتها مجموعة عمل الشباب التابعة لوزارة التنمية الدولية البريطانية (سابقاً)، إنشاء[٢] دليل مشاركة الشباب كجزء من مشروع مشترك بين مجموعة العمل الشبابية وفريق الإنصاف والحقوق في المملكة المتحدة بهدف تعزيز مشاركة الشباب في عملية صنع القرار. ويهدف هذا الدليل إلى تعزيز فهم الأهمية المتزايدة لمشاركة الشباب في التنمية باعتبارهم أحد أصول التنمية على المستوى المحلي والوطني والإقليمي والدولي. متجاوزاً خطاب العديد من أوراق الدعوة السياسية التي تنادي ببساطة للتركيز على مشاركة الشباب، حيث يوفر الدليل معلومات حول كيفية العمل الفعلي مع الشباب على المستوى التشغيلي والعملي فيما يتعلق بالسياسة والبرمجة. ويقوم بذلك من خلال تقديم دراسات حالة واعدة للممارسة (والموارد المرتبطة بها). وعدد من معايير الجودة التي تساعد المنظمات على البدء. ويوضح الدليل كيف يمكن

(٢) وزارة الخارجية والتنمية البريطانية حالياً.

للشباب المساهمة بشكل إيجابي في التنمية في أربع مجالات تشغيلية: ١-التطوير التنظيمي ٢-السياسة ٣-التخطيط والتنفيذ ٤- المراقبة والتقييم.

تختص الجهات الحكومية بإقرار وتنفيذ سياسات واستراتيجية الشباب في المملكة المتحدة فهي مجال مشترك بين الحكومات بقيادة وزارة التقنية والثقافة والإعلام والرياضة (DCMS). تتولى DCMS أيضًا مسؤولية الثقافة والرياضة والسياحة والترفيه والصناعات الإبداعية والبث الإذاعي. وقد تولى المسؤولية عن سياسة الشباب مكتب مجلس الوزراء في عام ٢٠١٦. وقبل عام ٢٠١٣، كانت سياسة الشباب من اختصاص وزارة التعليم.

ترتبط مسؤوليات DCMS لسياسة الشباب بشكل أساسي بالفرص خارج المدرسة للشباب. وتروج لخطط العمل الاجتماعي للشباب وتشمل المسؤوليات الأخرى كدعم السلطات المحلية لأداء واجباتها القانونية نحو الشباب والحوار الاستراتيجي مع الشباب.

اتبعت الحكومة سياسة اللامركزية / المحلية مما أدى إلى زيادة السلطات على المستوى المحلي. ونتيجة لذلك، يتم تحديد القرارات المتعلقة بتوفير الخدمات والأنشطة للشباب على المستوى المحلي وليس على المستوى الوطني. يوفر هذا مرونة في توفير الخدمات وفقًا للاحتياجات المحلية، ولكنه يعني أيضًا عدم تحديد معيار وطني لمثل هذه الخدمات للشباب.

تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

ارتبطت بدايات الاهتمام بالشباب كفئة اجتماعية في الولايات المتحدة الأمريكية بمشكلة جنوح الأحداث حيث بات واضحاً للحكومة وبشكل متزايد أن الجهود المبذولة لمعاقبة الشباب المخالفين لم تردع أي عمل إجرامي مستقبلي، وأن العديد من الشباب الذين تركوا الإصلاحيات عادوا في كثير من الأحيان. ونتيجة لذلك، تحول الاهتمام إلى إيجاد طرق لمعالجة الشباب المضطرب، بدلاً من مجرد معاقبتهم، وذلك بناء" على التفسير العلمي الذي يصف سلوك المراهق بعدم النضج، والاندفاع، والفشل في تقدير المخاطر والعواقب، وكلها عوامل تحد من قدرة المراهق على إصدار أحكام سليمة، وقد أدى ذلك إلى إنشاء نظام محاكم الأحداث.

في أوائل القرن الحادي والعشرون، اتخذت برامج تنمية الشباب نهجًا أكثر إيجابية قائمًا على نقاط القوة للوقاية بدلاً من محاولة منع المراهقين من الانخراط في سلوكيات محفوفة بالمخاطر، فركزت برامج تنمية الشباب على مساعدتهم على النمو ليصبحوا بالغين سعداء وأصحاء، وتطلب هذا النهج تحولًا مفاهيميًا من مفهوم أن (مشاكل الشباب هي العائق الرئيسي أمام تنمية الشباب) إلى مفهوم أن (تنمية الشباب هي أكثر الاستراتيجيات فاعلية للوقاية من مشاكل الشباب).

تركز جهود تنمية الشباب على تلبية الاحتياجات وتطوير الكفاءات لجميع الشباب، وليس فقط لأولئك المنخرطين في السلوكيات التي تنطوي على مشاكل أو الذين يُعتقد أنهم معرضون لخطر القيام بذلك. يفترض نموذج تنمية الشباب أنه نظرًا لأن جميع الشباب يجب أن يمروا بعملية تنموية محددة ليصبحوا بالغين ناجحين، فإن جميع الشباب معرضون لخطر الوقوع في المشاكل.

في مايو ٢٠٠٢ أطلقت وزارة العمل الأمريكية مبادرة قواعد الشباب "Youth Rules" وهي مبادرة لتعزيز تجارب العمل الإيجابية والآمنة للمراهقين من خلال توزيع معلومات حول العاملين مع الشباب والوالدين وأرباب العمل والمعلمين. وتشمل مكونات المبادرة موقعًا إلكترونيًا وهو بوابة توفر وصولاً سريعًا إلى المعلومات حول قوانين العمل الفيدرالية وقوانين الولايات التي تنطبق على العمال الشباب.، وتشمل أيضاً مواداً مطبوعة وفعاليات توعية وندوات تدريبية وأنشطة شراكة.

أيضًا كجزء من مبادرة قواعد الشباب، تقوم وزارة العمل الأمريكية وشركاؤها بتطوير وتوزيع مواد إعلامية، وتطوير مناهج للمعلمين، وتوفير التدريب على القوانين الفيدرالية وقوانين الولاية التي تحكم العمال الشباب، وزيادة الوعي من خلال إعلانات الخدمة العامة. ومن الحملات التي أطلقتها المبادرة عرض أنواع للوظائف التي يمكن للمراهقين شغلها، وعدد الساعات التي يمكنهم العمل فيها.

ولغرض تحسين التنسيق بين برامج الشباب وزيادة فعاليتها أُنشئت مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات والمعنية ببرامج الشباب (IWGYP) تعزز IWGYP هدف تحقيق نتائج إيجابية وصحية للشباب من خلال تقديم البرامج القائمة على الأدلة ، لمساعدة المواطنين المهتمين وصناع القرار ، لا سيما على مستوى المجتمع المحلي أيضاً من خلال التخطيط والتنفيذ والمشاركة في استراتيجيات فعالة للشباب المعرضين للخطر ووضع خطة إستراتيجية شاملة لسياسة الشباب الفيدرالية، بالإضافة إلى توصيات لتحسين التنسيق والفعالية والكفاءة لبرامج الشباب ، باستخدام مدخلات من أصحاب المصلحة في المجتمع، بما في ذلك الشباب و إنشاء موقعاً فدراليا مشتركًا بين الوكالات لتعزيز الجهود المجتمعية الفعالة للحد من العوامل التي تعرض الشباب للخطر ولتقديم خدمات عالية الجودة للشباب المعرضين للخطر Youth.gov . يضم هذا الموقع أدوات وموارد مطورة فيدراليًا، بالإضافة إلى الموارد المقدمة من قبل العاملين في هذا المجال، وذلك لمساعدة المنظمات التي تخدم الشباب والشراكات المجتمعية أثناء عملها على تعزيز نتائج الشباب الإيجابية. ويزود دليل البرامج، وهو قاعدة بيانات قابلة للبحث على موقع Youth.gov الزوار بمعلومات حول هذه الجهود.

كذلك تم إنشاء ودعم موقع لمشاركة الشباب عبر الإنترنت (YE4C.gov) لمساعدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و٢٤ عامًا على الانخراط في التغيير على المستويات الشخصية والمجتمعية والوطنية

ومن الجهود التي تقوم بها IWGYP تعزيز التعاون حيث تشارك المنظمات الحكومية والخاصة وغير الربحية الرئيسية التي يمكن أن تلعب دورًا في تحسين تنسيق وفعالية البرامج التي تخدم الشباب وتجذبهم. وتشمل هذه الكيانات المنظمات الدينية وغيرها من المنظمات والائتلافات والشراكات المجتمعية والشركات والمتطوعين والفئات الرئيسية الأخرى. وتوفر هذه الشراكات والتعاون آليات للحصول على تغذية راجعة حول كيفية ترجمة المبادرات الاتحادية على المستوى المحلي؛ كذلك تحرص على إبقاء المنظمات على علم بفرص التمويل الفيدرالية، بالإضافة إلى ذلك، فإن IWGYP مسؤولة عن إعداد خطة استراتيجية لسياسة الشباب الفيدرالية، ومسودة الخطة الحالية وهي خطة "مسارات للشباب".

خطة "مسارات للشباب" هي مسودة الخطة الاستراتيجية للتعاون الفيدرالي تختلف مسودة الخطة عن خطط الوكالة من حيث إنها تركز على التعاون الفدرالي المتعلق ببرامج الشباب الهدف منه تطوير مسارات للشباب وضمان توافقها مع الخطط الاستراتيجية الفيدرالية بشكل شامل.

تتضمن الخطة الاستراتيجية ثلاثة أهداف رئيسية وهي:

١. التعاون والتنسيق: تعمل على تدعيم استراتيجيات منسقة لتحسين مخرجات الشباب، وتعمل برامج ومبادرات خدمة الشباب على دعم الشباب بعدة طرق على المستويات الفيدرالية والولائية والمحلية والعرقية، وتشمل نطاق الدعم استراتيجيات الوقاية والتدخل المتعلقة بالصحة العامة، والصحة العقلية، وتعاطي المخدرات، والتعافي

والسكن الآمن والمستقر وفرص التعليم والتدريب والتحضير للتوظيف والعلاقات الهادفة مع الأسرة والأقران ومجتمعاتهم.

٢. نشر وتشجيع استخدام الاستراتيجيات المبتكرة والمبنية على الأدلة في المستويات الفيدرالية والولائية والمحلية والقبلية، البرامج القائمة على الأدلة هي تلك البرامج التي تمت دراستها بتصميمات صارمة وأظهرت آثاراً إيجابية على النتائج المرجوة

٣. تعزيز مشاركة الشباب والشراكات لتقوية البرامج وإفادة الشباب وأسرهم بسلسلة مستمرة من التبادل البسيط للمعلومات إلى فرص المشاركة المستهدفة لصنع القرار.

وعلى صعيد القوانين الموجهة للشباب في الولايات المتحدة الأمريكية يوجد عدد من القوانين التي تستهدف الشباب أهمها:

قانون الفرص والابتكار في القوى العاملة (WIOA) والذي تم توقيعه ليصبح قانونًا في ٢٢ يوليو ٢٠١٤. وهو يعد أول إصلاح تشريعي لنظام القوى العاملة العامة منذ ١٥ عامًا. وتم تصميم WIOA لمساعدة الباحثين عن عمل في الوصول إلى فرص العمل والتعليم والتدريب وخدمات الدعم لتحقيق النجاح في سوق العمل والتوفيق بين أصحاب العمل والعمال المهرة.

يركز القانون بشكل كبير على مواءمة البرامج التي تخدم الشباب خارج المدرسة من أجل ضمان حصولهم على المهارات اللازمة للتحضير لمشاركة القوى العاملة الناجحة وتحقيق التحصيل التعليمي المستمر.

يجري تطبيق القانون بالعمل المشترك والتعاون بين وزارة العمل الأمريكية (DOL) ووزارة التعليم الأمريكية (ED) والولايات وجهات تنمية القوى العاملة المحلية، والقوى العاملة الأخرى وشركاء التعليم، بالإضافة إلى مقدمي الخدمات الاجتماعية، من أجل تحسين حياة الشباب خارج المدرسة.

من الإصلاحات التي عمل عليها القانون:

- المواءمة بين الولايات في برامج تنمية القوى العاملة وأن تكون خدمات التوظيف والتدريب التي تقدمها البرامج الأساسية منسقة ومتكاملة بحيث يكتسب الباحثون عن العمل المهارات والاعتمادات التي تلبي احتياجات أصحاب العمل.
- قيام كل ولاية بتطوير وتقديم إستراتيجية مدتها أربع سنوات – في شكل خطة إستراتيجية واحدة موحدة للبرامج الأساسية– لإعداد قوة عاملة متعلمة وماهرة وتلبية احتياجات القوى العاملة لأصحاب العمل.
- يتيح للولايات أن تشمل شركاء رئيسيين آخرين في خططها مثل المساعدة المؤقتة للأسر المحتاجة (TANF) وبرامج للتعليم المهني والتقني.

- تعزيز المساءلة والشفافية بأن تكون الاستثمارات الفيدرالية في برامج التوظيف والتدريب قائمة على الأدلة وقائمة على البيانات، وخاضعة للمساءلة أمام المشاركين ودافعي الضرائب.
- الإفصاح عن مؤشرات الأداء المشتركة التي توفر معلومات التوظيف الرئيسية، مثل معدل توظيف المشاركين بعد الخروج من البرنامج، ومتوسط أجورهم، وما إذا كانوا قد حصلوا على شهادة اعتماد، ومكاسبهم من المهارات القابلة للقياس كما تركز على قياس فعالية الخدمات لأصحاب العمل لأول مرة.
- قيام وزارة العمل والشؤون التعليمية، وبالمدخلات التي تحصل عليها من أصحاب المصلحة، بإنشاء نظام مساءلة أداء مشترك للبرامج الأساسية.
- تعديل مستويات الأداء المتفاوض عليها للمؤشرات المشتركة بناءً على نموذج إحصائي يأخذ في الاعتبار الظروف الاقتصادية وخصائص المشاركين.
- تقييم البرامج من قبل جهات خارجية مستقلة كل أربع سنوات على الأقل.

ويمثل الشباب في الولايات المتحدة الأمريكية العديد من المجالس الشبابية في المدن والولايات، بعضها بمبادرة من الحكومة والبعض الآخر بقيادة الشباب، مثل بوسطن، لوس أنجلوس، سان فرانسيسكو، شيكاغو، ميامي، هيوستن، دالاس، سياتل، وسان خوسيه كاليفورنيا.

كذلك هنالك العديد من المنظمات المدنية؛ مثل:

- المجلس الوطني لقيادة الشباب (NYLC) سانت بول ١٩٨٣م.
- مركز المعلومات والأبحاث حول التعلم والمشاركة المدنية.

أما عن الجهات الحكومية التي تعنى بالشباب فهناك مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات والمعنية ببرامج الشباب (IWGYP)، وهي مجموعة داخل الفرع التنفيذي للحكومة الأمريكية. تم إنشاؤها رسميًا بموجب الأمر التنفيذي رقم ١٣٤٥٩، وهي مكلفة بمسؤولية تعزيز تحقيق نتائج إيجابية للشباب المعرضين للخطر. تعمل IWGYP أيضًا مع الوكالات والمنظمات الوطنية والولائية والمحلية والمدارس والمنظمات الدينية والمجتمعية التي تخدم الشباب.
تتكون مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية ببرامج الشباب IWGYP من ممثلين من ١٨ دائرة ووكالة فيدرالية تدعم البرامج والخدمات التي تركز على الشباب.

كذلك يوجد مكتب قضايا الشباب العالمي ملحق بوزارة الخارجية والذي يركز على مساعدة حكومة الولايات المتحدة على إشراك الشباب بشكل أفضل دوليًا للمساعدة في حل التحديات الملحة مع بناء اتصال وشبكات عالمية أكبر لتشكيل المستقبل. وتعمل من خلال تعاون السفارات والقنصليات في جميع أنحاء العالم.

تجربة ماليزيا:

ماليزيا دولة ملكية دستورية فيدرالية في جنوب شرق آسيا، تم تصنيفها من بين دول الكومنولث العشر ذات مؤشر تنمية الشباب العالمي YDI المرتفع. فقد حصلت على المرتبة ٣٤ من أصل ١٧٠ دولة في عام 2016م.

كان للحكومة الاستعمارية البريطانية في وقت مبكر دوراً كبيراً في إنشاء عدد من المنظمات المهمة للرعاية الاجتماعية في البلاد بما فيها المنظمات الشبابية، وكان هناك نوعان من المنظمات الشبابية، النوع الأول كان يعرف نفسه بحسب المجموعة العرقية، أما النوع الآخر وهو الأغلب فكان برعاية القوى الاستعمارية، وبعد حل مستعمرات مالا البريطانية وإعادة تنظيمها مرة أخرى ضمن اتحاد مالايا الفيدرالي ١٩٤٨م، تم تشكيل مجلس الشباب الماليزي ومع اقتراب الدولة من عام الاستقلال ركز مجلس الشباب على البرامج الوطنية بدلاً من العلاقة مع المنظمات الشبابية في البلدان الأخرى، وفي عام الاستقلال تم إنشاء اتحاد طلاب الملايو الفيدرالي وركز على القومية الملاوية وشدد على اللغة الماليزية والإسلام.

لاحقاً وخلال سنوات الاستقلال المبكرة أواخر الخمسينات والستينات، ركزت المنظمات الشبابية على تنمية الشباب وتعزيز المواطنة وتركزت قضاياها على الاقتصاد والوحدة والأمن والقيادة كما نُسب إليها الفضل في التنشئة الاجتماعية في تلك الفترة.

وفي السبعينيات كانت الحركات الشبابية مهتمة بشكل خاص بالنضال من أجل حقوق العمال والمزارعين وواجهت خلافات كبيرة مع الحكومة، كما واجه الشباب اضطرابات اجتماعية واقتصادية ومكانية ونفسية وبالتالي تحولت الحركات الشبابية إلى الإسلام كنقطة تجمع لبدائل المعارضة.

وفي الثمانينات وما بعدها تبنت المنظمات الشبابية نهجاً أكثر نضجاً اشتمل على مشاركة تصحيحية أتيح فيها للشباب فرصة لاقتراح بدائل وتقديم حلول في حل المشكلات لصناع القرار، وفي التسعينات تم استخدام المنظمات الشبابية للتدريب لإعداد القادة.

وبحلول عام ٢٠٢٠ تم منح المنظمات الشبابية لأول مرة دور في التخطيط والمساهمة بالأفكار والاستراتيجيات وتنظيم البرامج لإعداد القادة الشباب ليكونوا قادة وطنيين أو رجال دولة.

بدأ الاهتمام في ماليزيا بفئة الشباب في خطط التنمية مع الخطة الماليزية السابعة (١٩٩٦-٢٠٠٠م) وهي أول خطة تنمية للبلاد تذكر تنمية الشباب، وتمثلت الرؤية الحكومية لتنمية الشباب كما أوردتها الخطة في "تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لزيادة مشاركتهم ومساهمتهم في بناء الدولة، فضلاً عن تطوير صفاتهم القيادية وغرس القيم الإيجابية بينهم".

شُـرِّعت السـياسـة الوطنية لتنمية الشـباب (NYDP) في عام ١٩٩٧م، والتي تم تطويرها من سـياسـة عام ١٩٨٥م، وتهدف السـياسـة الوطنية لتنمية الشـباب إلى إنشـاء قوة شـبابية ماليزية شـاملة ومتناغمة مشـبعة بالقيم الروحية والأخلاقية القوية، تكون مسـؤولة ومسـتقلة ووطنية، وبالتالي، تعمل كحافز لتنمية وازدهار الأمة بما يتوافق مع رؤية ٢٠٢٠". وتشمل استراتيجياتها تطوير قاعدة معرفية للشباب بالإضافة إلى التركيز على تنمية المهارات. وقد شملت السياسة عدة استراتيجيات لتحقيقها، تضمنت:

- تنمية المعرفة.
- غرس القيم الأخلاقية وتنمية الموقف الإيجابي والإبداعي.
- التطوير المهني وريادة الأعمال.
- غرس أسلوب حياة صحي.
- مرافق للتفاعل الاجتماعي لتعزيز التفاعلات الصحية والأنشطة الاجتماعية بين الشباب والمجتمعات.
- الشراكة في التنمية للاستفادة والتعاون بين الحكومات والوكالات والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص لصالح الشباب.
- العلاقات الدولية والشـبكات لتشـجيع الشـباب على زيادة تعزيز العلاقات الوثيقة والشـبكات الدولية مع المجتمعات الدولي.

ركزت لائحة السياسة الوطنية لتنمية الشباب على عدة نقاط أساسية عامة من شأنها تمكين جميع الأطراف ذات العلاقة من خلال التخطيط وتنفيذ البرامج التي توفر البنية التحتية عن طريق تحفيز الجهود اللازمة لتنمية الشـباب من أجل تحقيق قوة شـبابية شـاملة لتنمية المعرفة لدى الشـباب في كافة الموضـوعات ذات العلاقة وتعزيز روح التطوع والوطنية من خلال القيام بالأعمال الاجتماعية. والعمل على توفير الفرص والتسـهيلات للشـباب، ورفع مستوى الدخل الاقتصـادي. وخلق فرص ريادية من شـأنها أن تدفع بالشـباب للحصـول على وظائف قيادية. كذلك التركيز على خلق أسـلوب حياة صـحي من خلال التشـجيع على ممارسة الأنشـطة الصـحية لما لتلك الأعمال من مسـاهمة كبيرة في التنمية الشـاملة للشباب بما يتماشى مع رؤية البلاد لتنمية الشباب.

تم تعديل السـياسـة في عام 2017م لتعرف باسـم سـياسـة الشـباب الماليزية (MYP) وأطلقت رسمياً في العام ٢٠١٨م، وكانت أهدافها كما يلي:

١. زيادة مشـاركة الشـباب كمواطنين مسـؤولين في المبادرات التي صـاغها أصـحاب المصـلحة على المسـتوى الوطني والإقليمي والدولي.
٢. تسليط الضوء على إمكانات كل شاب على حدة من خلال تسليط الضوء على تنوع الجميع والاختلافات.
٣. توسيع الوصول إلى المجالات ذات الأولوية ومبادرات تنمية الشباب ليستفيد منها جميع الفئات المستهدفة.

والجدير بالذكر أن جميع السياسات المذكورة سابقًا تراجع وتنقح ضمن منهجية لتقييم أثر السياسات الوطنية.

وعلى صعيد القوانين الموجهة للشباب في ماليزيا يحدد قانون مجتمع الشباب وتنمية الشباب لعام ٢٠٠٧م (القانون رقم ٦٦٨) المجلس الاستشاري الوطني للشباب، الذي يرأسه وزير الشباب والرياضة ويتكون من ممثلي الدولة والوزارات والجمعيات الشبابية الوطنية الرئيسية. ويعتبر منتدى لكل من الحكومة والمنظمات غير الحكومية للالتقاء ومناقشة القضايا المتعلقة بتنمية الشباب. ويسرد القانون أيضًا الأحكام المطبقة على جمعيات الشباب المسجلة بالإضافة إلى إطار عمل المعهد الماليزي لبحوث تنمية الشباب، بما في ذلك وظائفه وصلاحياته وتمويله.

ينظم القانون الماليزي للشباب إنشاء وتسجيل الجمعيات الشبابية بتحديد نطاق التنفيذ والأهداف المراد تحقيقها لهذه الجمعيات بدقة، وذلك من خلال التعريف الدقيق لمعنى المجتمع، والنصاب المطلوب لاعتبار أي تجمع أو شراكة أو نادٍ بأنه يخضع لأحكام هذا القانون، إضافة إلى ذلك، حدد القانون الاستثناءات الخاصة لرفض تسجيل تلك الجمعيات الخاضعة للقانون في خمس فقرات رئيسية.

يحدد القانون بدقة أيضاً، الفئة العمرية المعنية بتطبيق أهداف القانون، وينظم العلاقة التنظيمية بين الوزير المكلف بشؤون الشباب ورؤساء الجمعيات الشبابية من خلال تحديد المهام لكل منصب من مناصب تلك الجمعيات، ويكون قرار الوزير ضد الاستئناف نهائيًا ولا يجوز الطعن فيه في أي محكمة في ماليزيا. وحدد القانون كذلك الصلاحيات الممنوحة للوزير من خلال صلاحية التعيين والتكليف والخضوع للإشراف والتوجيه المباشر من وزير الشباب، وتطرق القانون إلى حدود نطاق صلاحية مساعدي الوزير والنواب في حالة غيابه.

بين القانون في الجزء الثاني منه الأحكام المطبقة على الجمعيات الشبابية المسجلة من خلال نطاق التقاضي بشخصيتها الاعتبارية أو ممثلة بأحد الأعضاء المسجلين فيها. والمحكمة المعنية للنظر في تلك النزاعات، وحدود تنفيذ تلك الأحكام على الممتلكات. كما نص القانون على بعض العقوبات التي تستوجب الإيقاف للنشاط الشبابي، وحدود استخدام الأعلام أو الرموز أو الشعارات للمجتمعات الشبابية ومسؤولية المسؤول المباشر عن الجرائم التي يرتكبها المجتمع الشبابي كاستخدام معلومات غير صحيحة.

وفيما يتعلق بتطوير الشباب، حدد القانون السياسات المتعلقة بتطوير الشباب، حيث الوزير مسؤول عن توفير السياسات المتعلقة بتنمية وتطوير الشباب من ناحية التعليم والبحث والموارد البشرية. وعن تقديم هذه السياسات وإصدار التوجيهات. ويحق للوزير إعفاء أي شخص أو جمعية شبابية من أي حكم من أحكام هذا القانون بأمر ينشر في الجريدة الرسمية عند اقتناعه بوجود ظروف خاصة تتعارض مع أهداف القانون.

إضــافة إلى ذلك، حددت أحكام هذا القانون حدود ســلطة القاضــي في إصــدار أمر تفتيش في أي جريمة تم ارتكابها تخالف نصوص القانون من خلال الحق في الدخول والبحث عن المستندات واستخدام القوة اللازمة.

ويلحظ الاختلاف في تحديد الفئة العمرية للشباب في قانون مجتمع الشـباب ٢٠٠٧ عنه في سـياسـة الشـباب الماليزية 2015-2017، حيث عرف القانون الشـباب في ماليزيا بأنه شـخص لا يقل عن ١٥ سـنة ولا يزيد عن ٤٠ سنة، أما سياسة الشباب الماليزية سعت إلى خفض التعريف الرسمي للشباب بين ١٥ و٣٠ سنة، وهو ما يختلف مع تحديد الفئة العمرية في تعريف الأمم المتحدة التي حددت المرحلة العمرية للشباب ما بين ١٥ إلى ٢٤ عاماً.

والجدير بالذكر أن القانون الماليزي ذكر أن جميع الذكور والإناث من يبلغ من العمر ١٨ عاماً يعد راشد بمعنى أنه يمكنه إبرام عقد قانوني أو التعامل مع أي طرف ثالث ولا تنطبق قيود الســـن على الأمور التالية وهي: الزواج والطلاق والصداق والتبني والشعائر الدينية.

في ماليزيا ثلاث هيئات تشرف على تنمية الشباب، وهي:

وزارة الشباب والرياضة[٣] (KBS) والتي كانت بداية تأسيسها في عام ١٩٥٣ مع إنشاء القسم الثقافي التابع لإدارة الرعاية الاجتماعية والذي تم تكليفه بمســؤولية الشــباب. بعد ذلك في عام ١٩٦٤ تم نقل هذا القســم الثقافي إلى وزارة الإعلام. في الوقت نفســه، بسـبب الأنشـطة الشـبابية المتنامية في الجمعية، ولغرض رعاية ومراقبة التنمية، تم إنشـاء قسـم الشباب تحت إشراف الوزارة. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء قسم رياضي تابع لوزارة الإعلام.
تم إنشــاء وزارة الشــباب والرياضــة فقط في ١٥ مايو ١٩٦٤ بالتزامن مع اليوم الوطني للشــباب في ذلك العام. في عام ١٩٧٢ تم إنشـاء قسـم الثقافة وبالتالي تم تغيير اسـم وزارة الشـباب والرياضـة إلى وزارة الثقافة والشـباب والرياضـة حتى عام ١٩٨٧ عندما تم نقل قسـم الثقافة تحت إشـراف وزارة الثقافة والفنون والسياحة. وبنقل قسـم الثقافة عاد اسم وزارة الثقافة والشباب والرياضة إلى اسمها الأصلي وزارة الشباب والرياضة حتى الآن.

وتتمثل مهمتها في المســاهمة في تطوير ســياســة الشــباب، من خلال موقعها كرئيس للمجلس الاســتشــاري الوطني للشباب NYCC، وتقوم كجهة رئيسة لتنفيذ السياسة. ولدى الوزارة ذراعان تنفيذيان، الأول هو قسم الشباب، والثاني هو شعبة الرياضية.

يتألف قسم الشباب بدوره من أربعة أقسام: معاهد للتدريب على المهارات، وإدارة التنمية الاقتصادية للشباب، وإدارة تنمية المنظمات غير الحكومية للشباب، وشركاء الشباب (Rakan Muda).

(٣) في بعض المراجع يشار إليها بالاختصار التالي (MOYS).

الجهة الثانية المجلس الاستشاري الوطني للشباب (NYCC) والذي تم تشكيله في عام ١٩٧٢، هو الهيئة الرئيسية المسؤولة عن صياغة سياسة الشباب في ماليزيا. برئاسة وزارة الشباب والرياضة (MOYS)، تتكون عضوية NYCC مما يلي:

- أعضاء المجلس الأعلى لمجلس الشباب الماليزي (MYC).
- أعضاء اللجنة التنفيذية في MYC.
- رؤساء مجالس الدولة الاستشارية للشباب.
- ١٠ ممثلين من الوكالات الحكومية الاتحادية الأخرى بما في ذلك:
  - وزارة التربية والتعليم، وزارة الصحة، وزارة الإنسان.
  - وزارة الموارد، وزارة تنمية ريادة الأعمال.
  - الإعلام، وزارة الزراعة، وزارة الثقافة والفنون والسياحة.
  - وزارة التنمية الريفية، وزارة الوحدة الوطنية والتنمية الاجتماعية ، ودائرة التنمية الإسلامية.
- ١٠ خبراء تعينهم وزارة الشباب والرياضة.
- ٣ خبراء في قضايا محددة.
- كبار ضباط وزارة الشباب والرياضة ومديرو الدولة للشباب والرياضة
- الأمين العام والمدير العام لوزارة الشباب والرياضة والشباب والأمين العام لـ MYC.

وتتمثل وظيفته في العمل كهيئة استشارية في الأمور المتعلقة بتنمية الشباب وإيصال صوت الشباب إلى الحكومة، وكذلك التعاون مع الحكومة في تنفيذ البرامج والأنشطة المتعلقة بتنمية الشباب في مجالات التعليم والبحث وتنمية الموارد البشرية، وهو مسؤول أيضاً عن صياغة سياسة الشباب ومراقبة تنفيذ برنامج NYP، ويعمل على:

- تقديم المشورة لوزير الشباب والرياضة في صياغة السياسات حول القضايا المتعلقة بتنمية الشباب.
- كهيئة استشارية لمنظمات الشباب ومجالس الدولة الاستشارية للشباب.
- التنسيق والتخطيط لكافة الأنشطة والمنظمات الشبابية ومجالس الدولة الاستشارية.

أما الجهة الثالثة فهي المعهد الماليزي لأبحاث تنمية الشباب و يعمل المعهد كمركز وطني لبحوث تنمية الشباب، من خلال جمع المعلومات وإدارتها ونشرها والاحتفاظ بسجلات لجميع المواضيع المتصلة بتنمية الشباب، لإجراء أو تسهيل أو تمويل البحوث، وتقديم الخدمات الفنية والاستشارية والخدمات ذات الصلة بتنمية الشباب؛ كذلك من مهام المعهد التحليل وتقييم وتقديم توصيات بشأن الأنشطة الشبابية التي تنظمها الجمعيات الشبابية أو الهيئات الحكومية أو المنظمات غير الحكومية أو أي منظمات أخرى تابعة للقطاع الخاص؛ وتنفيذ برامج تثقيفية وتوعوية من شأنها تعزيز تنمية الشباب؛ إضافةً

الى التعاون والتنسيق والمشاركة في برامج التنمية أو الأنشطة المتعلقة بالبحوث التي تنظمها المنظمات الوطنية أو الدولية كالأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية ذات العلاقة.

كذلك أتاح القانون للمعهد ممارسة أي من وظائفه المتعلقة بالأنشطة التجارية لتحقيق الربح أو الفائدة وإبرام العقود، وفرض رسوم رمزية على الخدمات التي يقدمها، كما للمعهد حق الاكتساب أو الاحتفاظ أو التصرف أو منح الحقوق المتعلقة بأي نتائج بحوث قام بإعدادها.

يمثل الشباب في ماليزيا من خلال المنظمات الوطنية من خلال **مجلس الشباب الماليزي (MYC)** **الذي تم** تشكيله كمنظمة تطوعية غير حكومية في وقت مبكر من عام ١٩٤٨ لتمثيل الجمعية العالمية للشباب (WAY) في بروكسل. عدا الاعتراف بها من قبل WAY، اتخذت اللجنة الخاصة خطوات لإنشاء مجلس الشباب الماليزي في ٩ سبتمبر ١٩٥٠، وحصل المجلس على اعتراف الحكومة في العام التالي ويعرف المجلس أيضاً باسم مجلس بيليا ماليزيا (MBM).

يشارك المجلس بنشاط في مراقبة تنفيذ السياسة الوطنية للشباب وكذلك في عملية السياسة من خلال المجلس الاستشاري الوطني للشباب (NYCC)، وتعترف الحكومة أيضًا بـ(MBM) باعتبارها الهيئة الأم لمنظمات الشباب على المستوى الوطني كما هو مذكور في القسم ٤٩ (١) من القانون ٦٦٨ وقد تم تأسيسها بهدف تعزيز التنمية المتوازنة للشباب في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعقلية والبدنية والمعنوية والسياسية. بالإضافة إلى ذلك، تهدف MBM أيضًا إلى غرس الشعور بالقومية وروح العمل بتفانٍ كامل لصالح المجتمع والبلد، وبالتالي تجهيز أنفسهم للعيش كمواطنين ناضجين ومبدعين ومبادرين ومسؤولين.

الأهداف الرئيسية للمجلس هي:

- تشجيع وتحفيز المنظمات الشبابية للقيام بدور إيجابي وفعال في المجتمع والدولة.
- تحفيز وإقامة العلاقات والتعاون والتفاهم والصداقة بين المنظمات الشبابية والشباب أو مع المنظمات الشبابية الدولية.
- تشجيع التنمية المتوازنة للمنظمات الشبابية في مختلف المجالات.
- تعزيز روح المسؤولية والوطنية والعمل التطوعي بين المنظمات الشبابية.
- تنظيم وتشجيع الاهتمام بالتنمية الروحية والجسدية والاقتصادية وتعليم الشباب بين الهيئات المهتمة بهذا الأمر.
- العمل عن كثب مع الهيئات المسؤولة عن شؤون الشباب لصالح الحركة الشبابية.

يعد المجلس الهيئة الأم لمنظمات الشباب على المستوى الوطني وينضوي تحتها أغلب الهيئات والمجالس الشبابية الوطنية، يوجد حاليًا (٣٨) هيئة وطنية ومجالس شباب حكومية منتسبة إلى (MBM).

الفصل الرابع: دليل مرجعي للمقارنة بين التجارب العالمية في مجال العمل مع الشباب:

يعد الشــباب في كل البلدان هم المورد البشــري للتنمية ومن أهم أدوات التأثير والتغيير في المجتمعات ويعول عليهم في كل سياســة وخطة وطنية للتطوير، لذا اهتمت البلدان بالاســتثمار في هذه الثروة ووضعت السياسات والخطط التنموية للاســتفادة المثلى من الشــباب. وتتبنى كثير من الدول منظور متكامل لتنظيم قطاع الشــباب يوفر إطار عمل للمنظمات الحكومية وغير الحكومية. وفي هذه الدراسة تم الرجوع لثلاث تجارب لدول لها تاريخ قديم وحافل في الاهتمام بتنظيم قطاع الشــباب. وتم التركيز في المقارنة المعيارية على تحديد فئة الشــباب ووجود جهة حكومية مسؤولة بشــكل مباشــر عن الشباب، ووجود منظمات أو هيئات وطنية تعني بالشباب والتنسيق القطاعي لمنظومة العمل مع الشباب. وأهم المرتكزات لسياسة الشباب ووجود آليات لتقييم السياسات الموجهة للشباب.

أولاً: المقارنة المعيارية:

تحديد الفئة المستفيدة من السياسات الموجهة للشباب
الولايات المتحدة الأمريكية
 ☐ حُدد الشباب في إطار عمل سياسات الشباب "مسارات للشباب" على أنهم من تقل أعمارهم عن ٢٥ عامًا في ثلاث مراحل: المراهقة المبكرة (أقل من ١٤ عامًا) ، والمراهقة المتوســطة (١٥-١٧) ، والمراهقة المتأخرة ، ومراحل البلوغ المبكرة (18-24) .
المملكة المتحدة
 ☐ تم تحديد المســتفيدون من ســياســات تعزيز رفاهية الشــباب بالفئة العمرية بين ١٣ و١٩ عامًا، وترتفع هذه الفئة العمرية إلى ٢٥ عامًا للفئات التي تعاني من صعوبات والمحتاجة.
ماليزيا
 ☐ عرف القانون الشــباب في ماليزيا بأنه شــخص لا يقل عن ١٥ ســنة ولا يزيد عن ٤٠ ســنة، أما سياسة الشباب الماليزية سعت إلى خفض التعريف الرسمي للشباب بين ١٥ و٣٠ سنة.

وجود أنظمة وسياسات وطنية تخص الشباب

الولايات المتحدة الأمريكية

☐ لا يوجد قانون وطني واحد للشباب في الولايات المتحدة الأمريكية ومع ذلك، هناك عدد من التشريعات التي تتناول احتياجات وحقوق الشباب وتنظم كيفية معالجة قضايا الشباب. أهمها:

- قانون الأحداث ١٨٩٩م.
- قانون الفرص والابتكار في القوى العاملة .2014 (WIOA) م.
- قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة1975-1990 (IDEA) م
- قانون التعليم العالي-1965-2017 (HEA) تم إجراء إصلاح شامل لهذا القانون.
- قانون "كل طالب ينجح2015 (ESSA) "م.
- قانون "كارل دي بيركنز" ١٩٨٤ وأعيد تفويضه في ١٩٩٨ و٢٠٠٦ و٢٠١٨ م.
- خطة إستراتيجية، مسارات للشباب٢٠١٣ م.
- الخطة الفدرالية لانتقال الشباب لعام ٢٠٢٠م.

المملكة المتحدة



☐ لا يوجد قانون وطني واحد للشباب في إنجلترا. ومع ذلك، هناك عدد من التشريعات التي تتناول احتياجات وحقوق الشباب وتنظم كيفية معالجة قضايا الشباب. التشريعات ذات الصلة تشمل:

- قانون الأطفال لعام ١٩٨٩م.
- قانون الأطفال لعام ٢٠٠٤م.
- قانون التعليم والتفتيش ٢٠٠٦م.
- قانون الأطفال والشباب لعام ٢٠٠٨م.
- عمل الأطفال والأسر ٢٠١٤م.
- قانون الأطفال والعمل الاجتماعي لعام ٢٠١٧م.
- سياسة "إيجابية للشباب" ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥م.
- ٢٠١٩ تم الإعلان عن ميثاق للشباب.

ماليزيا



☐ يوجد قانون خاص بالشباب وسياسة وطنية تم مراجعتها وتحديثها أكثر من مرة.

- ☐ قانون تنمية الشباب والمجتمعات لعام ٢٠٠٧م.
- ☐ السياسة الوطنية لتنمية الشباب لعام ١٩٩٧م.
- ☐ سياسة ماليزيا الشبابية (MYP) 2018م.

وجود منظمة / جمعية وطنية للشباب (مجلس، منصة، هيئة)

الولايات المتحدة الأمريكية

☐ يوجد العديد من المجالس الشبابية في المدن والولايات، بعضها بمبادرة من الحكومة والبعض الآخر بقيادة الشباب ، مثل بوسطن، لوس أنجلوس، سان فرانسيسكو، شيكاغو، ميامي، هيوستن، دالاس، سياتل وسان خوسيه كاليفورنيا، وكذلك العديد من المنظمات المدنية مثل:

- المجلس الوطني لقيادة الشباب (NYLC) سانت بول ١٩٨٣م.
- مركز المعلومات والأبحاث حول التعلم والمشاركة المدنية.

المملكة المتحدة

☐ يوجد لديها عدد من المنظمات الوطنية أهمها:

- مجلس الشباب البريطاني BYC.
- برلمان الشباب في المملكة المتحدة.
- سفراء المملكة المتحدة الشباب.

ماليزيا

☐ يوجد لديها مجلس الشباب الماليزي (MBM) هو منظمة غير حكومية ويعد الهيئة الأم لمنظمات الشباب على المستوى الوطني وينضوي تحتها أغلب الهيئات والمجالس الشبابية الوطنية.

☐ يوجد حاليًا ٣٨ هيئة وطنية ومجالس شباب حكومية منتسبة إلى MBM.

وجود جهة حكومية (وزارة أو إدارة أو مكتب) المسؤول بشكل أساسي عن الشباب

الولايات المتحدة الأمريكية

- ☐ لا يوجد وزارة خاصة بالشباب؛ إنما هي مسؤولية مشتركة بين القطاعات المختلفة، لكن يوجد مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات والمعنية ببرامج الشباب (IWGYP) وهي مجموعة داخل الفرع التنفيذي للحكومة الأمريكية تهتم بالشباب المعرض للخطر.
- ☐ مكتب قضايا الشباب العالمي ملحق بوزارة الخارجية يركز على مشاركة الشباب دولياً.

المملكة المتحدة

- ☐ لا يوجد وزارة خاصة بالشباب ويقع مسؤولية سياسة الشباب على عاتق مكتب مجلس الوزراء، كما أن وزارة الثقافة الرقمية والإعلام والرياضة لديها مسؤولية دعم سياسة الشباب. بالتعاون مع الحكومات.
- ☐ يتم تحديد القرارات المتعلقة بتوفير الخدمات والأنشطة للشباب على المستوى المحلي وليس على المستوى الوطني.

يا

- ☐ يوجد وزارة خاصة بالشباب وهي وزارة الشباب والرياضة (KBS).

وجود تنسيق بين القطاعات التي تقدم خدمات للشباب

الولايات المتحدة الأمريكية

- تم تأسيس مجموعة العمل المشتركة بغرض التخطيط والتنسيق لبرامج الشباب مع الوكالات والمنظمات الوطنية والولائية والمحلية والقبلية والمدارس والمنظمات الدينية والمجتمعية التي تخدم الشباب.
- طورت مجموعة العمل موقعًا فيدراليًا مشتركًا بين الوكالات حول الشباب لمساعدة المنظمات التي تخدم الشباب والشراكات المجتمعية أثناء عملها على تعزيز نتائج الشباب الإيجابية.
- في خطة "مسارات للشباب" تم التركيز على التعاون الفدرالي المتعلق ببرامج الشباب بغرض تطوير مسارات للشباب وضمان توافقها مع الخطط الاستراتيجية الفيدرالية.
- قانون الابتكار والفرص WIOA يطبق بالعمل المشترك والتعاون بين وزارة العمل الأمريكية (DOL) ووزارة التعليم الأمريكية (ED) والولايات ومجالات تنمية القوى العاملة المحلية، والقوى العاملة الأخرى وشركاء التعليم، بالإضافة إلى مقدمي الخدمات الاجتماعية.

المملكة المتحدة

- تشترك الإدارات الحكومية في سياسة واستراتيجية الشباب بقيادة الوزارة الرقمية والثقافة والإعلام والرياضة. ومع ذلك، تحتفظ كل إدارة حكومية فردية بالمسؤولية عن السياسات والبرامج والإجراءات والتمويل في مجالاتها الفردية.

ماليزيا

- يقوم المجلس الاستشاري الوطني للشباب، الذي يرأسه وزير الشباب والرياضة ويتكون من ممثلي الدولة والوزارات والجمعيات الشبابية الوطنية الرئيسية. بمهام تنسيقية بين القطاعات الحكومية وغير الحكومية التي لها علاقة بالشباب لتطوير سياسات الشباب وتنفيذ البرامج الشبابية.

مرتكزات السياسات

الولايات المتحدة الأمريكية

أهم ما ارتكزت عليه القوانين والسياسات الموجهة للشباب:

- ☐ الحفاظ على سلامة الشباب ومنع العنف والتركيز على إرشاد الشباب.
- ☐ الاهتمام بالشباب في سن انتقالية.
- ☐ تنمية الشباب الإيجابية.
- ☐ الاهتمام ببرامج ما بعد المدرسة.
- ☐ الاهتمام بالصحة النفسية والجنسية.
- ☐ بيئة العمل للشباب وقوانين العمل.
- ☐ إعادة ربط الشباب الخارج عن إطار التعليم والعمل.
- ☐ إعداد الشباب للخدمة المدنية.
- ☐ مشاركة الشباب في السياسات الموجهة لهم.
- ☐ ضمان وصول الشباب ذوي الإعاقة للتعليم المجاني في البيئة المناسبة.
- ☐ ضمان وصول الشباب المحرومين للخدمات.

المملكة المتحدة

أهم ما ارتكزت عليه القوانين والسياسات الموجهة للشباب:

- ☐ دعم الآباء والأسر لدعم أطفالهم منذ الولادة وحتى سنوات المراهقة.
- ☐ التأكد من أن جميع الشباب ينجحون في التعلم والعثور على وظيفة.
- ☐ مساعدة الشباب على تنمية شخصيتهم والشعور بالانتماء والسلوكيات التي تساعدهم على النجاح في التعلم والعمل والحياة.
- ☐ تشجيع الشباب على الاهتمام بصحتهم الجسدية والعقلية.
- ☐ التركيز بشكل مكثف على الشباب الأكثر ضعفًا والذين قد يعانون من سوء المعاملة أو الإهمال أو الاستغلال أو التشرد.
- ☐ منع جرائم الشباب ودعم الشباب في نظام العدالة الجنائية.
- ☐ دعم مشاركة الشباب في صنع القرار.
- ☐ دعم العمل التطوعي لدى الشباب.

ماليزيا

- أهم ما ارتكزت عليه القوانين والسياسات الموجهة للشباب:
- تنمية القيم الروحية والأخلاقية الإيجابية.
- تعزيز قاعدة المعرفة والتنمية والتدريب لدى الشباب.
- تعزيز فرص العمل وريادة الأعمال.
- غرس أسلوب حياة صحي.
- تعزيز روح التطوع والحس الوطني.
- تنمية ورفع مستوى المرافق العامة التي تعزز التفاعل الاجتماعي الإيجابي والصحي للشباب.
- الاستفادة من الشراكات والتعاون بين الحكومات والوكالات والمنظمات غير الحكومية لصالح الشباب.
- تعزيز توثيق العلاقات والتشبيك الدولي مع المجتمعات الدولية.

تقييم العمل مع الشباب وقياس مخرجاته

الولايات المتحدة الأمريكية

- توفر مجموعة العمل المشتركة IWGYP آليات للحصول على تغذية راجعة.
- تؤكد وثائق السياسة منهجية تقييم تأثير تطبيق السياسات والبرامج المنبثقة عنها وتركز على تكييف البرامج القائمة على الأدلة بشكل مناسب مع اختلاف المجتمعات المحلية التي تطبق فيها وقياس أثر التعديلات المقامة على هذه البرامج.

المملكة المتحدة

- يتم استخدام مجموعة من الأدوات لرصد السياسة العامة: أهمها البحث الداخلي، والبحوث التي تم التكليف بها، والمسوحات، وتقييمات الأثر، والمشاورات، وما إلى ذلك. قد يتم إجراء بعض الاستطلاعات، على فترات منتظمة.
- تتضمن وثائق السياسة الجديدة بيانًا يتعلق بتوقيت أي تقييم.
- دليل " مشاركة الشباب" الذي يوضح كيفية العمل الفعلي مع الشباب يوفر معايير للجودة لمطابقة المخرجات.

ماليزيا

- تم وضع قائمة من المؤشرات ومنهجية لتقييم السياسة الوطنية للشباب، وعلى أساسها عدلت ونقحت سياسات الشباب على مدى العشرين سنة الماضية.

ثانياً: الدروس المستفادة:

من تتبع تاريخ تجارب الدول السابقة في العمل لأجل الشباب تظهر أهمية هذا المجال ومدى التركيز عليه في جداول أعمال (أجندة) صناع القرار، ومسار تطوره منذ البدايات بجهود متفرقة إلى التعامل معه على أسس منهجية، والتحول في النظر إليه من منظور الرعاية والتركيز على منع الشباب من الإخفاق، إلى المنظور الإيجابي لدور الشباب والتركيز عليه لمساعدة الشباب على النجاح.

وتظهر كذلك الضرورة لوجود إطار تنظيمي مرجعي (قانون — أنظمة – استراتيجية) تنطلق منه مرتكزات سياسات الشباب وإطار العمل الشامل والذي يركز على الشباب في الخدمات التي تلبي احتياجاتهم، مع اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص والتزام السياسات بالمساهمة في تقليل التفاوت في التعليم والصحة والعمل، وتغطية احتياجات فئة الشباب من ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم والصحة والعمل، مع وجوب وجود معايير لقياس نجاح تنفيذ تلك السياسات والبرامج وتحقيقها لأهدافها القصيرة والطويلة على حد سواء.

ومن إطار العمل التنظيمي، خلق بيئة مناسبة لتنفيذ السياسات من خلال:

- التنسيق والتعاون بين الهيئات الوطنية والوزارات وكافة القطاعات المعنية بالشباب.
- وجود مظلة تشرف وتتابع وتقيّم سياسات الشباب وتنفيذها.
- وضع مؤشرات قياس أداء رئيسية للتنمية الشبابية.
- وضع معايير قياس أثر الأنظمة والسياسات الشبابية.
- العمل على تطوير خطط العمل مع الشباب وإجراء مراجعة دورية للسياسات.
- إيجاد صناديق تمويل تهدف لتحقيق فرص أكبر في تطوير السياسات والبرامج والمشاريع والأنشطة الموجهة للشباب.

ويتجلى من خلال تتبع التجارب أيضاً، أهمية التركيز على مشاركة الشباب في صنع القرار ونقد السياسات والأنظمة الحالية التي تمس حياتهم ومستقبلهم وتشجيعهم على التحدث ومناقشة القضايا التي تخصهم، مع إعطائهم الحق في إسماع أصواتهم ورأيهم فيها.

وكذلك دعم الشباب بدأً من دعم الوالدين والأسر باعتبارهم مقدمي الرعاية الأساسيين للشباب منذ الولادة وحتى سن المراهقة ووضع السياسات والقوانين التي ترعى الأسر وتقدم الدعم لها، سواءً الدعم المعرفي أو الدعم للوصول للخدمات الأساسية التي تحتاجها الأسر للتنشئة السليمة للشباب.

وقد ركزت تجارب الدول المعيارية في سياساتها الموجهة للشباب على مرتكزات الحياة الأساسية من تعليم وصحة وعمل ونظام عدالة، والتي قد يسبب القصور فيها القلق وعدم الاستقرار للشباب، مع الاستفادة من أدوات العصر

للوصول إلى مشاركة الشباب من خلال المنصات والمواقع الإلكترونية كذلك لإيصال الرسائل والمعلومات حول القوانين والسياسات التي تنطبق على الشباب سواء في التعليم أم العمل أم الصحة.

مما سبق تبرز أهمية هذه التجارب والأخذ بالدروس المستفادة منها عند وضع سياسات الشباب وإطارات العمل المنهجية.

الباب الثالث: المرتكزات الرئيسة الموجهة لمنظومة العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية:

مقدمة:

ينطلق العمل في قطاع الشباب كأي قطاع عمل آخر من مجموعة مرتكزات تعد بمثابة الموجهات التي تنظم العمل في القطاع، والمصدر الذي يتم الاستناد إليه في سن الأنظمة والإجراءات والسياسات المنظمة لعمل القطاع. ومنظومة قطاع العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية تستند على عدة مصادر ملزمة في توجيه القطاعات المتعددة في وضع سياسات وأنظمة تتوافق مع المبادئ والتوجهات المنصوص عليها في هذه المصادر التوجيهية وهناك أربعة مصادر يمكن اعتبارها المصدر الرئيس لتنظيم عمل منظومة قطاع العمل مع الشباب هي:

أولاً: النظام الأساسي للحكم.

ثانياً: رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

ثالثاً: وثيقة الأمم المتحدة للشباب الصادرة في العام ٢٠١٨م، والتي تعد وثيقة توجيهية لمنظومة العمل مع الشباب حول العالم وفق أهداف التنمية المستدامة.

رابعاً: أهداف التنمية المستدامة (٢٠٣٠) وتعد أهداف التنمية المستدامة وسيلة لتحسين الحياة على كوكب الأرض وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار، كما تستند أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر إلى ما تم إحرازه من نجاحات في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠٠٠- ٢٠١٥).

وسيتم فيما يلي استعراض البنود التي ركزت على الشباب في المصادر الثلاث السابقة، واستنباط مبادئ توجيهية من خلالها تعمل بمثابة خارطة طريق في تحديد نواحي القوة ونواحي الضعف، والفرص والتهديدات في منظومة العمل مع قطاع الشباب في المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول: النظام الأساسي للحكم:

يعد النظام الأساسي هو التشريع الرئيس الذي يستمد منه كافة التوجهات التي تنظم العمل في جميع المجالات حيث إنه كوثيقة ركزت على توضيح الالتزامات والحقوق من قبل الدولة تجاه المواطن ومن قبل المواطن تجاه الدولة. وقد جاء الباب الثالث في النظام الأساسي للحكم متناولاً مقومات المجتمع السعودي وفيه نصوص متنوعة تؤكد جميعها على توفير الحياة الكريمة للمواطن وحفظ حقوقه وحماية مكوناته في جميع الظروف. ومن تلك المواد ما يلي:

المادة التاسعة:

الأسرة، هي نواة المجتمع السعودي، ويربى أفرادها على أساس العقيدة الإسلامية، وما تقتضيه من الولاء والطاعة لله، ولرسوله، ولأولي الأمر، واحترام النظام وتنفيذه، وحب الوطن، والاعتزاز به وبتاريخه المجيد.

المادة العاشرة:

تحرص الدولة على توثيق أواصر الأسرة، والحفاظ على قيمها العربية والإسلامية، ورعاية جميع أفرادها، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم.

المادة الحادية عشر:

يقوم المجتمع السعودي على أساس من اعتصام أفراده بحبل الله، وتعاونهم على البر والتقوى والتكافل، فيما بينهم، وعدم تفرقهم.

المادة الثانية عشر:

تعزيز الوحدة الوطنية واجب، وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة والفتنة والانقسام.

المادة الثالثة عشر:

يهدف التعليم إلى غرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء، وإكسابهم المعارف والمهارات، وتهيئتهم ليكونوا أعضاء نافعين في بناء مجتمعهم، محبين لوطنهم، معتزين بتاريخه.

أما في الباب الرابع من النظام الأساسي للحكم الذي يختص بالمبادئ الاقتصادية فهناك مبادئ تتعلق بالجانب الاقتصادي؛ وتتمثل في:

المادة السابعة والعشرون:

تكفل الدولة حق المواطن وأسرته، في حالة الطوارئ، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية.

المادة الثامنة والعشرون:

تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل.

المادة التاسعة والعشرون:

ترعى الدولة العلوم والآداب والثقافة، وتعنى بتشجيع البحث العلمي، وتصون التراث الإسلامي والعربي، وتسهم في الحضارة العربية والإسلامية والإنسانية.

المادة الثلاثون:

توفر الدولة التعليم العام وتلتزم بمكافحة الأمية.

المادة الحادية والثلاثون:

تعنى الدولة بالصحة العامة، وتوفر الرعاية الصحية لكل مواطن.

المادة التاسعة والثلاثون:

تلتزم وسائل الإعلام والنشر وجميع وسائل التعبير بالكلمة الطيبة، وبأنظمة الدولة وتسهم في تثقيف الأمة ودعم وحدتها، ويحظر ما يؤدي إلى الفتنة، أو الانقسام، أو يمس بأمن الدولة وعلاقاتها العامة، أو يسيء إلى كرامة الإنسان وحقوقه، وتبين الأنظمة كيفية ذلك.

وبالتالي يمكن استخلاص عدد من المبادئ التي يجب أن تنطلق منها منظومة العمل مع الشباب التزاماً بتحقيق الحقوق المكفولة للشباب وفقاً للنظام الأساسي للحكم والمتمثلة فيما يلي:

- حماية حقوق الفرد في العمل
- الحفاظ على الأسرة وهويتها الإسلامية
- التكافل الاجتماعي
- تعزيز الوحدة الوطنية
- حفظ العلوم والآداب والثقافة
- حق الرعاية الصحية لكل مواطن
- التعليم المنطلق من العقيدة الإسلامية القادر على إكساب الفرد المهارات والقدرات
- كفالة حقوق الأفراد في جميع حالات الطوارئ على المستوى الفردي والاجتماعي
- الحق في التعليم العام
- حفظ حق التعبير بما لا يتعارض مع أنظمة الدولة

الفصل الثاني: رؤية المملكة ٢٠٣٠:

في العام ٢٠١٦ أطلقت رؤية المملكة العربية السعودية التي تعد خطة استراتيجية تهدف إلى توجيه منظومة العمل في المملكة العربية السعودية على جميع المستويات وفي جميع المجالات، وقد ركزت على ثلاثة محاور رئيسة وهي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر والوطن الطموح، والتي من خلالها تهدف للعمل وفقا للمبادئ الإسلامية ومنهج الوسطية والتسامح وقيم الإتقان والانضباط والعدالة والشفافية لتحقيق التنمية في شتى المجالات وتعمل على المحافظة على الهوية الوطنية وإبرازها والتعريف بها ونقلها للأجيال القادمة وذلك بغرس المبادئ والقيم الوطنية والعناية بالتنشئة الاجتماعية واللغة العربية، وإقامة المتاحف والفعاليات وتنظيم الأنشطة المعززة لهذا الجانب.

كما تهدف لتمكين المواطنين والمقيمين من استثمار طاقتهم ومواهبهم ودعم الموهوبين وتشجيع المستثمرين داخليا وخارجيا وعقد الشراكات لإقامة مشروعات ثقافية وترفيهية والتي ستوفر العديد من فرص العمل. وتهدف الرؤية للعمل على إقامة المزيد من المرافق والمنشآت الرياضية بالشراكة مع القطاع الخاص، وتركز على توفير الفرص للجميع، عبر منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل وتنمية الفرص للجميع وتطوير الأدوات الاستثمارية وتوليد فرص العمل للمواطنين. والتركيز على الفاعلية والمسؤولية بتعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة وتشجيع ثقافة الأداء لتمكين مواردنا وطاقاتنا البشرية وتهيئة البيئة اللازمة للمواطنين وقطاع الأعمال والقطاع غير الربحي لتحمل مسؤولياتهم وأخذ زمام المبادرة في مواجهة التحديات واقتناص الفرص. وسوف تعمل على مواصلة الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد أبنائنا بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل بالعمل على تعزيز الجهود لمواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل، والعمل على دعم المنشآت الناشئة الصغيرة والمتوسطة والأسر المنتجة وذلك بتسهيل فرص التمويل لتلك المشروعات وتحفيز القطاع غير الربحي للعمل على بناء قدرات هذه الأسر وتمويل مبادراتها، والعمل على تنمية الفرص حيث تم تأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة، وتهيئة بيئة جاذبة لاستثمار كفاءاتنا البشرية واستقطاب أفضل العقول للمساهمة في دفع عجلة التنمية وجذب المزيد من الاستثمارات (رؤية ٢٠٣٠).

كما أن من برامج الرؤية برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية؛ حيث يقوم بتأسيس إدارة للموارد في كل جهاز حكومي وتقديم الدورات التدريبية لتطوير المهارات والمواهب والعمل على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء منصات رقمية للمهمات الأساسية المشتركة، والعمل على وضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم وصناعة بيئة محفزة تتساوى فيها الفرص ويكافأ فيها المتميزون (رؤية ٢٠٣٠).

ومن البرامج أيضاً التي أطلقتها الرؤية مؤخراً "برنامج تنمية القدرات البشرية" المنطلق من الأسس الإسلامية والتربوية والاجتماعية والمهنية، والذي سيقوم باستحداث سياسات ونظم تعليمية وتدريبية جديدة تعزز من كفاءة الرأسمال البشري بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبما يحقق الشمولية والجودة والمرونة وخدمة كافة شرائح المجتمع تعزيزاً لريادة المملكة إقليمياً وتنافسيتها دولياً، إضافة لبرنامج رأس المال البشري؛ باعتبار العنصر البشري عاملاً أساسياً لنجاح المشروعات؛

حيث ستعمل الرؤيةً على تأسيس وتفعيل برنامج متخصص لدعمهم، وسيعنى البرنامج بقياس كفاءة رأس المال البشري في القطاع وتقويمها وتحليلها، والمساندة في توفير الكوادر والدراسات والاستشارات والشراكات الاستراتيجية المتعلقة برأس المال البشري (رؤية ٢٠٣٠).

ومن أهدف الرؤية:

- الارتقاء بمؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة ٢٦ إلى المرتبة ١٠.
- الارتقاء بمستوى الخدمات الصحية وجودتها.
- تخفيض معدل البطالة من ١١,٦% إلى ٧%.
- رفع مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من ٢٠% إلى ٣٥%، والوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد المنطلقات الرئيسة التي ركزت عليها رؤية ٢٠٣٠ ويمكن أن تكون موجهة لعمل منظومة قطاع الشباب فيما يلي:

مكافحة البطالة	تمكين المواطنين ودعم المواهب	توفير فرص عمل جديدة	الاستمرار في التدريب والتعليم المتوائم مع متطلبات سوق العمل
دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومساعدة الشباب على تسويق أفكارهم	تحسين جودة الحياة	تنمية القدرات البشرية	تنمية الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة
التطوع في كافة المجالات	تشجيع ممارسة الرياضة والمنافسة العالمية فيها	دعم الثقافة وتوفير الترفية	دعم الهوايات وإنشاء الأندية المتنوعة
خفض الجريمة وتقليص الحوادث ومكافحة المخدرات	التوسع في تملك المساكن	الحد من التلوث وحماية البيئة	التركيزعلى دعم منظومة ريادة الأعمال والابتكار

الفصل الثالث: وثيقة الأمم المتحدة للشباب للعام ٢٠١٨م

جاءت وثيقة الأمم المتحدة من منطلق أنه يوجد هناك مليار شـــاب تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ ســـنة، يمثلون ١٦%من سكان العالم. ومن المتوقع أن يرتفع عدد الشباب بنسبة ٧% بحلول عام ٢٠٣٠ ليصل إلى حوالي ١,٣ مليار شاب وشابة، ونظراً للدور الفاعل للشباب حول العالم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ فقد تم صياغة الوثيقة لتكون موجهه لمنظومة العمل مع الشباب حول العالم لمواءمتها مع تحقيق مستهدفات التنمية المستدامة.

وتلتزم الصيغة العالمية لخطة عام ٢٠٣٠ بمراعاة دور الشباب في جميع الأهداف والغايات، حيث أتى ذكر الشباب على وجه التحديد في أربع مجالات هي: توظيف الشباب وحالة الفتيات المراهقات والتعليم والرياضة من أجل السلام، كما تم التطرق إلى الشباب كونهم وكلاء للتغيير مكلفين بتسخير إمكاناتهم لضمان عالم يتناسب مع تطلعات الأجيال القادمة، ولأهمية جميع أهداف التنمية المستدامة في تنمية الشباب أكد تقرير الشباب العالمي الأخير على تحقيق الأهداف في مجال التعليم والتوظيف.

هذا وتعد رفاهية الشباب ومشاركتهم وتمكينهم من المحركات الرئيسية للتنمية المستدامة والسلام في جميع أنحاء العالم. ويتطلب تحقيق خطة عام ٢٠٣٠ شراكات قوية وشاملة بين الشباب وجميع أصحاب المصلحة، بحيث تتم معالجة تحديات التنمية التي تواجه الشباب (مثل البطالة والإقصاء السياسي والتهميش وإشكالية الوصول إلى التعليم والصحة وما إلى ذلك) ودور الشباب الإيجابي كشركاء في تعزيز التنمية والحفاظ على السلام.

وعليه يمكن التأكيد على أن أبرز المبادئ التي ركزت عليها وثيقة الأمم المتحدة للشباب للعام ٢٠١٨ فيما يلي:



الفصل الرابع: أهداف التنمية المستدامة (٢٠٣٠):

تعد أهداف التنمية المستدامة، وسيلة لتحسين الحياة على كوكب الأرض وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار.

هذا وتستند هذه الأهداف السبعة عشر إلى ما تم إحرازه من نجاحات في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠٠٠-٢٠١٥)، كما تشمل كذلك مجالات جديدة مثل تغير المناخ، وعدم المساواة الاقتصادية، وتعزيز الابتكار، والاستهلاك المستدام، والسلام، والعدالة، ضمن أولويات أخرى. وينظر لأهداف التنمية المستدامة بمؤشراتها بمثابة مبادئ إرشادية تعمل الدول الشريكة في تحقيقها في العمل على تطوير منظومة العمل في تلك الدول وفق تلك المؤشرات، والمملكة العربية السعودية شريك رئيس عملت على تحقيق نتائج مهمة استجابة لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

وتقتضي أهداف التنمية المستدامة العمل بروح الشراكة وبشكل عملي حتى يمكننا اليوم اتخاذ الخيارات الصحيحة لتحسين الحياة، بطريقة مستدامة، للأجيال القادمة. وهي توفر مبادئ توجيهية وغايات واضحة لجميع البلدان لكي تعتمدها وفقا لأولوياتها مع اعتبار التحديات البيئية التي يواجهها العالم بأسره.

تمثل أهداف التنمية المستدامة جدول أعمال شامل. وهي تعالج الأسباب الجذرية للفقر وتوحدنا معا لإحداث تغيير إيجابي لكل من البشر والكوكب.

ورؤية المملكة ٢٠٣٠ عملت على الاسترشاد بأهداف التنمية المستدامة في وضع برامجها المتنوعة لتحقيق التحول الوطني اللازم للوصول لمراتب متقدمة على مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، وتعمل وزارة الاقتصاد والتخطيط على متابعة التقدم المحرز في جميع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وإصدار التقارير المتعلقة بذلك والعمل مع الجهات المختلفة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة كلاً حسب اختصاصه، وبالرجوع لأهداف التنمية المستدامة نجد أن هناك أهداف تسعى للعمل على تحسين حياة الشباب ومنها:



الفصل الخامس: محاور التقاء المرتكزات في توجيه منظومة قطاعات العمل مع الشباب:

من خلال مراجعة المرتكزات الموجهة لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب نجد أنها ذات توجهات استراتيجية متماثلة ومتسقة إلى حد كبير من حيث القيم والمبادئ والغايات والأهداف، حيث مثلت مواد النظام الأساسي للحكم نسقاً قيمياً ونصت على مبادئ ملزمة تجاه الفرد والمجتمع فقد نصت مواد النظام الأساسي للحكم على الاهتمام بالأسرة وتوثيق أواصرها والحفاظ على قيمها العربية والإسلامية، ورعاية جميع أفرادها وتربيتهم على أساس العقيدة الإسلامية وغرسها في نفوس النشء، وتنمية الولاء والطاعة لله، ولرسوله، ولأولي الأمر، واحترام الأنظمة وتنفيذها، والعمل على تعزيز الوحدة الوطنية وحب الوطن، والاعتزاز به وبتاريخه المجيد ومنع كل ما يؤدي للفرقة والفتنة والانقسام، أو يمس بأمن الدولة وعلاقاتها العامة، أو يسيء إلى كرامة الإنسان وحقوقه، وذلك عن طريق التزام وسائل الإعلام والنشر وجميع وسائل التعبير بالكلمة الطيبة والمساهمة في تثقيف الأمة ودعم وحدتها.

كما أن من أهم المبادئ التي نص عليها النظام الأساسي للحكم:

- إلزام الدولة بتوفير التعليم العام وبمكافحة الأمية؛ لإكساب أفراد المجتمع المعارف والمهارات، وتهيئتهم ليكونوا أعضاء نافعين في بناء مجتمعهم وعملت على توفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم
- اهتمام الدولة برعاية العلوم والآداب والثقافة، وتشجيع البحث العلمي، وصيانة التراث الإسلامي والعربي.
- الاهتمام بالمقومات الأساسية في الكيان الاقتصادي والاجتماعي للمملكة المتمثلة في الملكية ورأس المال، والعمل بوصفها حقوق خاصة تؤدي وظيفة اجتماعية، والسعي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفق الشريعة الإسلامية وتكفلها بحقوق المواطنين.
- العناية بالصحة العامة، وتوفُّر الرعاية الصحية لكل مواطن في حالة الطوارئ، والمرض، والعجز، والشيخوخة.
- دعم نظام الضمان الاجتماعي، والعمل على تشجيع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية، وعمل الدولة على تيسير مجالات العمل لكل قادر عليه، وذلك بسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل.

وقد جاءت رؤية المملكة ٢٠٣٠ كترجمة لهذه المواد الأساسية فكان من أهدافها وغاياتها التي نصت عليها وثيقة الرؤية:

- توفير فرص التعليم والتدريب ومكافحة البطالة.
- خلق فرص عمل جديدة للشباب .
- العناية بالفنون والآداب، وتنمية المواهب، وبناء القدرات الشبابية.
- تعزيز مساهمة انخراط الشباب في العمل الاجتماعي من خلال التوسع في التطوع.

- إضافة إلى تحسين جودة الحياة ورفع مساهمة الشباب في المحافل الدولية في جميع المجالات (موهبه، رياضة، ابتكارات، مبادرات شبابية).

كما توافقت أهداف التنمية المستدامة ووثيقة الأمم المتحدة مع النظام الأساسي في الحكم ورؤية المملكة ٢٠٣٠ في:

- تعزيز المثل العليا للسلام بين الشباب والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب.
- الاهتمام بالتعليم والتوظيف والقضاء على البطالة.
- تعزيز الصحة العامة والحفاظ على البيئة والاهتمام بالرياضة.
- المشاركة الفعالة للشباب وحمايتهم وتمكينهم.

وهذه المرتكزات ستكون بمثابة الإطار المرجعي الموجه لتحليل منظومة قطاع العمل مع الشباب، فما جاء فيها من تشريعات ومبادئ وقيم ومستهدفات ستكون هي المرجعيات التي سيتم من خلالها تحليل واقع أنظمة منظومة قطاع الشباب، وتحديد نواحي القوة فيها ونواحي الضعف والتداخلات والتقاطعات بين الأنظمة المتعددة وبين الأجهزة المعنية بتطبيق تلك الأنظمة. حيث إن ما جاء فيها من مواد وقيم وغايات وأهداف هي ما يشكل منظومة العمل مع الشباب ويتطلب العمل على تحقيقه من خلال حزمة تشريعات وسياسات تترجم في برامج ومشروعات تنفذ من خلال مؤسسات ومنظمات سواءً كانت حكومية أو أهلية.

الباب الرابع: تحليل الوضع الراهن لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية

الفصل الأول: قطاع التعليم والتدريب:

يشكل الشباب أحد مستهدفات قطاع التعليم في مرحلة التعليم (الجامعي، والتعليم التقني) وما يوازيهما من درجات علمية وما يليها من درجات علمية أخرى، وقد نص النظام الأساسي للحكم على حق إتاحة التعليم للجميع، وعليه فإن الاهتمام بالتعليم والتوسع فيه هو من الركائز الأساسية التي تسعى الدولة لضمانها كحق لجميع من هو في سن التعليم أو يحتاج الحصول على تعليم نوعي أو متخصص في شتى مجالات العلوم.

هذا وتعد أحد مبادئ رؤية المملكة ٢٠٣٠ هي الوصول لمجتمع مزدهر وعليه كان التعليم أحد المجالات التي جاءت في الرؤية كنطاق اهتمام من حيث كونه مؤشر على تقدم التنمية البشرية في المملكة ووسيلة لبناء رأس مال بشري يعتد به للمساهمة في رفع الاقتصاد السعودي. لذلك، فمن أهداف الرؤية، رفع كفاءة المعلمين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتبني أفضل الوسائل التقنية والتربوية لتطوير التعليم. كما أن من الأهداف الاستراتيجية للرؤية، تحسين البيئة التعليمية المحفزة على الابداع والابتكار، تعزيز القيم والمهارات للطلبة، تعزيز قدرة نظام التعليم والتدريب لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم والتدريب. والعناية بالتعليم ليست اهتمام محلي فقط بل هو أحد مبادئ حقوق الإنسان، التي تلزم جميع الدول على توفيرها لجميع من هم في سن التعليم في أي بلد من البلدان، ولأهمية التعليم فهناك مؤشرات عالمية لقياس التنافسية في مجالات التعليم، وقياس قدرة التعليم على تحقيق الأهداف، وعليه فإن وزارة التعليم والهيئات التابعة لها كهيئة تقويم التعليم والتدريب، والهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ومؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة)، جميعها تعمل على تطوير التعليم ورفع تصنيف المملكة في مؤشرات التعليم عالمياً. وتعد مشاركة الشباب في الاختبارات والمنافسات العلمية العالمية أحد المستهدفات التي تسعى وزارة التعليم وما يتبعها من هيئات إلى تحقيقها والوصول لها، هذا إلى جانب أن وزارة التعليم تتقاطع في أهدافها مع العديد من البرامج المنبثقة عن رؤية ٢٠٣٠ وعلى رأسها برنامج تنمية القدرات البشرية.

تحليل أنظمة قطاع التعليم والتدريب:

نظراً لضخامة قطاع التعليم وتعدد مراحله وتصنيفاته وبرامجه فإن هناك أيضاً حزمة من الأنظمة واللوائح التي تنظم عمل هذه المجالات المتعددة، ويمكن تحديد الأنظمة في القطاع التعليمي التي تنظم عمل منظمات ومؤسسات تخدم فئة الشباب فيما يلي:

- نظام الجامعات.
- تنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- تنظيم مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والابداع (موهبة).
- تنظيم المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب بالمملكة العربية السعودية.

أنظمة التعليم:

بدراسة شاملة للأنظمة المنظمة لقطاع التعليم في خدمته لفئة الشباب نجدها تفاوتت فيما بينها في وجود مواد صريحة تخدم مباشرة الشباب ضمن منظومة التعليم، إلى مواد قد تشير ضمنياً لأهداف تخدم فئة الشباب، وعلى الرغم من أنهم هم المستفيد الأول في بعض الأنظمة كنظام الجامعات، وتنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، في حين تتلاقى مع غيرها من الفئات في أنظمة أخرى مثل نظام مدينة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والابداع (موهبة). إلّا أنه في المواد المنصوص عليها في كل نظام كان التركيز على التنظيم الإداري والمالي أكثر من وجود مواد تشير مباشرة لدور هذا النظام في تمكين الشباب في قطاع التعليم وما يتفرع منه من برامج وتخصصات. وفيما يلي سيتم تناول كل نظام من أنظمة قطاع التعليم بالتحليل.

نظام الجامعات:

صدر نظام الجامعات الجديد بالمرسوم الملكي م/ ٢٧ بتاريخ ٢/٣/ ١٤٤١هـ، بهدف تنظيم العمل في الجامعات، وفق رؤية جديده تتوافق مع التطلعات المتوقعة من دور الجامعات كمؤسسات تعليمية وبحثية تخدم المجتمع في تحقيق طموحاته وخططه التنموية، والنظام ركز على النواحي التنظيمية المنظمة لعمل الجامعات ومجالسها ولجانها، وتوجد فقط مادة واحدة تناولت الطلاب بشكل مباشر وهي المادة رقم ٤٣ من الفصل الثاني عشر: المجالس الاستشارية التي نصت على "يشكل في الجامعة بقرار من مجلسها مجلس استشاري للطلاب برئاسة أحد نواب رئيس الجامعة، ويحدد مجلس الجامعة اختصاصاته وقواعد عمله" وهذه المادة تعني أن الطلبة في الجامعات لهم دور في اتخاذ القرارات وفي تقديم الاستشارات التي تهدف لتحسين البيئة التعليمية، وهذا فيه نوع من التمكين للشاب/ـة في مرحلة عمرية مبكرة فالطالب الجامعي يكون في المرحلة العمرية من ١٨ إلى ٢٤ سنة كمتوسط عمري في مرحلة التعليم الجامعي أو ما يوازيها من برامج تدريبية وتأهيلية تعده للدخول في سوق العمل، وغير ذلك لم يكن هناك مواد موجهه بشكل مباشر للشباب، وإن كان النظام في مجمله هو تنظيم للقطاع التعليمي الذي ينطلق منه الشباب في تحديد مستقبلهم وخدمة وطنهم.

تنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

صدر تنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦٨ وتاريخ ١٤/٨/ ١٤٢٨هـ، ومن أهدافها المباشرة التي تخدم فئة الشباب:

١. تأهيل المدربين التقنيين والمهنيين، وتطويرهم.
٢. مشاركة القطاعين العام والخاص في التدريب؛ لتوفير الموارد البشرية التقنية والمهنية المتخصصة.

وبمراجعة النظام فإنه ركز على تنظيم عمل المؤسسة وشؤونها المالية والإدارية وجاءت الإشارة للمتدربين في مواد قليلة جداً وإن كانت المؤسسة في مجملها تسعى لتدريب الشاب/ـة في قطاعات تقنية ومهنية متعددة تخدم سوق العمل، وفي

المادة السابعة الفقرة الثامنة تم النص على "الإشراف على شؤون المتدربين ورعايتهم"، وهذا النص يعني أن المؤسسة كمنظمة تعنى بكل مما من شأنه رعاية المتدربين في جميع النواحي دون دخول في التفاصيل.

تنظيم مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع (موهبة):

مؤسسة الملك عبدالعزيز ورجاله للموهبة والابداع (موهبة) هي مؤسسة وقفية وطنية غير ربحية في المملكة العربية السعودية، تهدف إلى اكتشاف ورعاية الموهوبين والمبدعين في المجالات العلمية ذات الأولوية التنموية، تأسست بأمر ملكي في عهد الملك فهد بن عبدالعزيز عام ١٩٩٩م.

وتسعى للمساهمة في بناء منظومة وطنية للموهبة والإبداع في المملكة العربية السعودية، وطورت موهبة "الخطة الاستراتيجية" لرعاية الموهبة والإبداع ودعم الابتكار"، استرشاداً بالتجارب الدولية وبمساهمة خبراء دوليين ومحليين، وذلك سعياً إلى المساهمة الفاعلة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠. وللمؤسسة دور في رعاية المواهب وتطوير المهارات، ودعم الابتكارات والاختراعات الوطنية. ويوجد لدى موهبة برامج ينتفع بها الشباب في المملكة العربية السعودية ومن أبرزها برنامج (بعثة موهبة) وبرنامج (موهبة للالتحاق بالجامعات المرموقة "تميز"). وهو برنامج تدريبي متكامل لتأهيل وإعداد أفضل الطلبة الراغبين في الدراسة في الجامعات الأمريكية المرموقة المصنفة من ضمن أفضل ٥٠ جامعة على مستوى العالم. وينفذ البرنامج بالتعاون مع شركة استشارية أمريكية متخصصة ويستمر على مدى سنة واحدة تبدأ من الفصل الدراسي الثاني للصف الثاني ثانوي وحتى حصول الطالب على القبول في الجامعة.

تنظيم المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب بالمملكة العربية السعودية:

تم إنشاء المركز بناءً على موافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس الوزراء رئيس مجلس التعليم العالي (سابقاً) برقم ١٠٨٦/م ب بتاريخ ٢٦/١/ ١٤٢٨هـ. والقاضي بتأسيس مركز وطني لأبحاث الشباب ويكون مقره جامعة الملك سعود لتوفر الامكانيات المادية والبشرية والفنية المناسبة لتشغيله على أن تساهم الجهات ذات الاختصاص من جميع القطاعات في دعمه والاستفادة من مخرجاته. وقد نصت المادة الثالثة على الهدف العام وهو: إجراء الدراسات والبحوث والقياسات والاستبيانات حول القضايا المتعلقة بالشباب الاجتماعية والنفسية والسلوكية ووضع المقترحات والتوصيات للارتقاء بمستوى الشباب وعلاج ما يعترضهم من مشكلات.

كما نصت المادة الرابعة على أهداف المركز؛ وهي:

١. إجراء الدراسات والبحوث العلمية المتخصصة في مختلف قضايا الشباب، سواء كان ذلك بواسطة المتخصصين بالمركز أو بالتعاون مع جهات بحثية متخصصة.
٢. رصد ودراسة القضايا والظواهر والمشكلات الاجتماعية المرتبطة بالشباب وتأثيراتها المتوقعة ووضع المقترحات والتوصيات بشأنها.
٣. إجراء البحوث التقويمية للتعرف على مواطن التميز والقصور ووضع التوصيات والحلول العلمية والعملية.

٤. دراسة وضع مشروع وطني للشباب يهدف إلى تعزيز أوجه الرعاية التي يحتاجها الشباب والتعامل مع قضاياهم.
٥. وضع قواعد للمعلومات والبيانات لكل ما يتعلق بالشباب في المملكة العربية السعودية والعمل على تحديثها وتبادلها بين كافة الجهات المهتمة بالشباب.

وقد فصلت المادة السادسة في وسائل تحقيق الأهداف؛ ومن أبرزها:

١. إجراء الدراسات الاستشارية لمختلف الجهات الحكومية والأهلية فيما يدخل في اختصاصه.
٢. إعداد الدراسات الاستراتيجية المتعلقة بالرؤى والخطط المستقبلية لقضايا واحتياجات الشباب.
٣. تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية وحلقات النقاش ذات العلاقة بالشباب.

إضافةً إلى فقرات أخرى تتضمن إنشاء مجلة علمية متخصصة في دراسات الشباب، وإصدار أدلة وتقارير إحصائية خاصة بالشباب، والتواصل مع المراكز المماثلة على جميع المستويات العربي والدولي. وإعداد برامج تدريبية، وإنشاء قاعدة بيانات للباحثين والمتخصصين في المجالات الشبابية. وغيرها من مواد تصب جميعها في إصدار عمل علمي ومنهجي يخدم الشباب السعودي وفق الأهداف التنموية والتطلعات التي تهدف إلى تنظيم العمل مع الشباب والتعامل الجاد مع قضاياهم ومشكلاتهم بهدف مواجهتها والتغلب عليها.

استنتاجات حول أنظمة قطاع التعليم والتدريب:

تتميز أنظمة قطاع التعليم والتدريب بالآتي:

١- وجود تنوع في البرامج التعليمية المقدمة للشباب من حيث وجود برامج أكاديمية، وأخرى تقنية ومهنية.
٢- هناك عناية بدعم ورعاية المتميزين والموهوبين من خلال مساعدتهم على الالتحاق بأفضل الجامعات العالمية، وهذا فيه دعم وتمكين للشباب الموهوب وذلك بمساعدته على الاستفادة من أفضل الفرص التعليمية المتاحة محلياً وعالمياً.
٣- وجود مركز وطني خاص بأبحاث قضايا الشباب له مقر وتنظيم، وأهداف واضحة تصب في مصلحة معالجة قضايا الشباب.

يلاحظ على أنظمة قطاع التعليم والتدريب الآتي:

١- أن نظام الجامعات الجديد أغفل الكثير من التفاصيل التي تهم إدارة الجامعات المتعلقة بمعايير استقطاب الطلاب المتميزين، وتوضيح دور الجامعات في بناء الطالب/ة معرفياً ومهارياً وقيمياً.
٢- أن هناك فراغ تشريعي فيما يخص تنمية المواهب واحتوائها بشكل رسمي من قبل المؤسسات التعليمية المعنية، قد يكون هناك لوائح داخلية عند بعض الكليات والجامعات، وقد يعود ذلك لعدم وجود مظلة أساسية قانونية ومؤسسية لقيادة تطوير المواهب واحتوائها مما يقلل من فعالية مخرجات المؤسسات التعليمية.

٣- يوجد في التعليم العام ما يسمى بإدارة الموهوبين، ويوجد نبذة عنه على موقع وزارة التعليم، لكن عند البحث لا يوجد برامج ولا قوانين واضحة ولا حوافز تشجع النشء والشباب المقبل على الحياة على اكتشاف مواهبه.

الفرص المتاحة في أنظمة قطاع التعليم والتدريب تتضمن الآتي:

١- نظام الجامعات الجديد أشار للتحول إلى الاقتصاد المعرفي من خلال إعادة هيكلة الجامعات وحوكمتها وتفاصيل تشكيل مجلس الأمناء، وهذا توجه سيخدم بشكل أو بآخر الشباب من حيث حصولهم على تعليم جامعي بمستويات تنافسية مرتفعة يفتح أمامه فرص وآفاق في العمل محلياً ودولياً.

٢- التنوع في مجالات العمل يفتح المجال نحو استحداث أنظمة تعليمية جديدة تمكن من تخريج طلاب بمهارات تتناسب مع الفرص الجديدة في سوق العمل.

التهديدات الرئيسية المتعلقة بأنظمة قطاع التعليم والتدريب تتضمن الآتي:

١- عدم وجود استراتيجية في التعليم تعنى بالشباب تتماشى مع تطلعات الرؤية من حيث صناعة الكفاءات الوطنية المعدة إعداداً تعليمياً وتأهيلياً يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

٢- لا يوجد خارطة طريق واضحة تمكن الشاب الذي يملك مهارة أو موهبة لإبرازها والاستفادة منها وتمكينه بناءً على ما يملكه من قدرات.

٣- عدم تفعيل الممكنات والمراكز القائمة والمتعلقة بالشباب ومنها على سبيل المثال المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب، وعدم وجود تحديث لتنظيمه بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مكونات أنظمة قطاع التعليم والتدريب ودورها في دعم الشباب:

بنظرة شمولية للأنظمة المتعلقة بالتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، نجدها ترتكز على مبدأ احتواء الشباب والأخذ بيدهم من حيث دعم التنوع في التخصصات العلمية ودعم المواهب، والتوسع في الابتعاث، وذلك لإتاحة الفرصة أمام الشباب للتعلم وفق أعلى المعايير العالمية. ولكن لا تخلو تلك الأنظمة من نواحي قصور في النواحي المتعلقة بالشباب في بعض الأنظمة التعليمية وفي أنظمة التدريب المهني والتقني والإداري والذي يكون مرجع أساسي لجميع المؤسسات التي تقدم خدمات تدريبية. وذلك يعود إلى سبب مهم يتمثل في عدم وجود نظام شامل للتعليم بكافة قطاعاته ومراحله ومجالاته، ونظام متخصص يهتم بتنظيم شؤون العملية التعليمية وبمخرجات التعليم بشكل عام، ولا يغفل في الوقت نفسه الجوانب الإدارية. فهناك أنظمة متنوعة كلاً منها يعمل على تنظيم جزئية في منظومة التعليم. وعليه فعند تحليل أنظمة منظومة التعليم تبين أن نظاماً مثل نظام الجامعات الذي يعول عليه كثيراً في تحسين البيئة التعليمية في المرحلة الجامعية، وبالتالي في دعم نهضة التعليم العالي، فإنه يظهر فيه الاهتمام بالشؤون الإدارية أكثر من العملية التعليمية والبحثية والتدريبية، والتعاون مع القطاع الخاص لتعزيز المسؤولية الاجتماعية. وفقاً (للسلمي، ٢٠١٧) فالجامعات السعودية مسؤولة عن وظيفة أخرى لا تقل أهمية عن البحث العلمي وتطوير التعليم والبيئة التعليمية والتدريبية. هذه الوظيفة هي خدمة

المجتمع والتي تتطلب من كليات ومعاهد التعليم العالي والجامعي القيام بدراسات وأنشطة غير تقليدية تسهم في رفع الكفاية المهنية والثقافية لأفراد المجتمع خصوصاً فئة الشباب. ودعم مؤسسات القطاع الخاص للقيام بدور فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع. وبناء عليه أشارت دراسة (الفلاح ١٤٣٧هـ) أنه مع زيادة الطلب على التعليم العالي بالجامعات السعودية في السنوات الأخيرة، لابد من خلق وسائل لتطوير العائد من الاستثمار من خلال تقديم رؤية وخطط استثمارية للتعليم الجامعي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تكاملها وتعاونها مع مؤسسات القطاع الخاص. والجامعات السعودية –والتي تعتبر هي المحطة الأخيرة لبعض الشباب قبل دخول سوق العمل– تعاني من ضعف دورها المجتمعي وضعف تعاونها مع القطاع الخاص. وذلك وفقاً لدراسة (العاصمي، ٢٠١٧) التي بينت أن هناك ضعفاً في دور الجامعات نحو تعزيز مجتمع المعرفة ودعم سوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ووفقاً لدراسة (الحواس والعصيمي، ٢٠٢١) فإن هناك أهمية لتعزيز العلاقة بين القطاع الخاص والجامعات السعودية من خلال مشاركة مؤسسات القطاع الخاص في كل من الفعاليات التي تنظمها الجامعات لربط الخريجين بسوق العمل، وعقد لقاءات وورش عمل مع الجامعات، ومشاركة بعض أساتذة الجامعات في مجالس إدارات مؤسسات القطاع الخاص أو مستشارين فيها. واستفادة مؤسسات القطاع الخاص من علاقاتها مع الجامعات لتطوير أدائها الاقتصادي، ومساهمة مؤسسات القطاع الخاص بتنفيذ برامج تدريبية لطلاب الجامعات في مرافقها المختلفة. ومساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تمويل أبحاث نوعية مشتركة مع الجامعات. كما أوصى الباحثان إلى فتح قنوات تواصل متعددة بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص لمعرفة إمكانية استفادة الطرفين من بعضهما، وتعزيز جوانب القوة في علاقة الجامعات بمؤسسات القطاع الخاص، وتنفيذ مشاريع بحثية نوعية مشتركة بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص بما يخدم رؤية ٢٠٣٠، وبهذه الطريقة يتم أيضاً دعم البحث العلمي ورفع نسبته. وأخيراً، لابد من سن أنظمة وقوانين تهدف إلى تنظيم العلاقة بين القطاع الخاص والتعليم العالي من أجل رسم خارطة طريق تنظم العلاقة وتجعل العلاقة بينهما علاقة تكاملية واضحة المعالم تساعد على ردم الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل من معارف ومهارات (قدرات). فقد أكد (تقرير الشباب العربي والاستدامة، ص٢٣) على إخفاق النظم التعليمية التقليدية في سد الفجوة المتزايدة بين المناهج الدراسية الحالية، ومتطلبات سوق العمل الحقيقية، وأن ما نسبته ٤٩٪ من الطلبة في العالم العربي غير راضين عن مستوى استعدادهم لدخول سوق العمل.

ولهذا سيظل بناء استراتيجيات يقوم عليها تطوير العملية التعليمية صعباً لعدم وجود معايير لتقييم جودة المخرجات التعليمية والتدريبية التي تعد الطالب والمتدرب لسوق العمل. كذلك لابد من تفعيل برامج التبادل الطلابي بين الطلبة السعوديين والطلبة الأجانب الملتحقين بالجامعات والكليات المهنية وذلك لنقل وتبادل المعرفة، وحتى يتسنى انضمام جامعات المملكة لمثل هذه البرامج لابد أن يتم تطوير مخرجاتها لتشجيع الجامعات المرموقة عالمياً بالدخول في شراكات من هذا النوع مع الجامعات السعودية. وهذا أيضاً يحتاج إلى نظام قانوني يضع تفاصيل عملية التبادل ومعايير الالتحاق بالبرنامج ومتطلباته ...إلخ. وفي هذا الشأن، أشارت الباحثتان (العقيلي والقحطاني، ٢٠١٩) في دراسة مقارنة بين

السعودية وألمانيا حول التعليم العالي والتعليم الفني والتقني، وجود قصور في ربط التعليم الفني والتقني باحتياجات سوق العمل. نتيجة لعدم ربطه بالتعليم العالي والبحث العلمي. وأيضاً، يوجد قصور في برامج الربط بين البحث العلمي وحاجات سوق العمل، وذلك نتيجة لعدم اشتراك الجامعة مع المؤسسات الصناعية الكبرى. وعدم وجود شراكات بينهم من أجل توظيف البحث العلمي لخدمة المجتمع وحاجات سوق العمل. مما أدى إلى زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة وحاجات سوق العمل السعودية. على عكس دولة المقارنة (ألمانيا) فهي تهتم بجميع البرامج التي تخدم البحث العلمي وخدمة المجتمع وتلبي حاجات سوق العمل. وقدمت الباحثتان آليات مقترحة مستفادة من دولة المقارنة تتمثل في: تبني مفهوم الجامعة المنتجة التي تقوم على أساس التطبيق والإنتاج، من خلال تقديم الخدمات التعليمية والاستشارية والشراكات المجتمعية مع المؤسسات الحكومية والأهلية عن طريق: تبني الأبحاث التطبيقية في تطوير وزيادة جودة منتجات الشركات، وعقد شراكة مع شركات أو مؤسسات لتقديم برامج تخدم هذه المؤسسات، بحيث تشارك في أهدافه وتدفع كلفته وتوظف مخرجاته. وتفعيل التعليم التعاوني في الجامعات وذلك بالاستفادة من الشركات والمؤسسات في تدريب الطلاب وتهيئتهم لسوق العمل، وإنشاء مراكز استشارية تقدم الخدمات وريعها للجامعة والبحث العلمي، وإنشاء مراكز أعمال في الجامعات تضم التعليم المهني والتقني إلى الجامعات لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ ولمواكبة متطلبات سوق العمل. وفي النهاية، من أجل الوصول للغاية والهدف من تطوير منظومة التعليم العالي، لابد من مراعاة الصرامة في تنفيذ الأنظمة التي سيتم تشريعها وتطويرها، حيث أثبتت تجارب الدول الناجحة أن الصرامة في التطبيق هي مفتاح النجاح وحجر الأساس لتطوير مخرجات التعليم.

وفيما يتعلق بالبحث والدراسات في قضايا الشباب، فهناك اهتمام على مستوى رفيع بشأن الشباب وبناءً عليه تم تأسيس المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب بالمملكة العربية السعودية، وعلى الرغم من مرور ما يقارب ١٥ سنة على إنشائه إلا أنه مازالت أعماله في حدود ضيقه، ونسبة كبيرة من أهدافه لم تحقق بعد، ويفترض أن يعاد النظر في تنظيمه وأن تكون أهدافه تتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبشراكة أكبر مع القطاعات الحكومية والخاصة والقطاع الثالث، ويكون مرصد وطني للشباب يستفاد منه في وضع الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بالشباب.

ومن المبادرات التي انبثقت عن الرؤية برنامج تنمية القدرات البشرية، والذي يتقاطع مع عدة قطاعات، ويتلاقى مع فلسفة التعليم في المملكة في بعض جوانبه ويتوقع أن يساهم في تحسين قطاع التعليم وفي تحقيق مواءمة أكبر بين مخرجات قطاع التعليم وبين تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتمكين الشباب في النواحي المعرفية والابتكارية والقيمية. ويعمل هذا البرنامج تحت رئاسة سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان، ووزراء قطاعات مختلفة وهي: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، وزارة التعليم، وزارة الإعلام، وزارة الثقافة، وزارة التجارة، هيئة تقويم التعليم، والمؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني. ويعد هذا البرنامج الجهاز الذي يصنع المبادرات ثم يصدرها للجهات التنفيذية المعنية مثل وزارة التعليم أو وزارة تنمية الموارد البشرية ...إلخ.

وتقوم فكرة هذا البرنامج على أن يمتلك المواطن من مرحلة الطفولة حتى مرحلة التقاعد قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ سن مبكرة، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلى والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مرتكزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة. وقد انطلق البرنامج رسمياً في الربع الثالث من عام ٢٠٢١.

ويأتي إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠، سعياً لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، وتحضيرهم للمستقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي. حيث سيركز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف في مختلف المجالات. مما يمكن المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية محلياً والمنافسة في سوق العمل عالمياً.

ومن مميزات هذا البرنامج أنه يركز على ثلاثة أهداف عامة وهي:

- تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية.
- تمكين حياة عامرة وصحية.
- زيادة معدلات التوظيف.

ويندرج تحت هذه الأهداف العامة (١٦) هدف فرعي، تتمثل في:

- تعزيز قيم الوسطية
- تعزيز قيم الانضباط.
- تعزيز قيم العزيمة والثبات
- غرس المبادئ والقيم الوطنية.
- تعزيز الانتماء الوطني.
- العناية باللغة العربية.
- مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم.
- تعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد.
- بناء رحلة تعليمية متكاملة، تحسين تكافئ الفرص للحصول على التعليم.
- تحسين مخرجات التعليم الأساسية.
- تحسين ترتيب المؤسسات التعليمية.
- توفير معارف متميزة في المجالات ذات الأولوية.

- ضمان المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل.
- تحسين جاهزية الشباب للدخول في سوق العمل.
- تعزيز ودعم قيم الابتكار وريادة الأعمال.

أما معايير قياس رضا المستفيدين فهي تعتمد على معدل التوظيف واستقطاب سوق العمل لخريجي الجهاز التعليمي والمهني والتقني. أما في حالة وجود نسبة من الشباب العاطل عن العمل، فعلى الجهات التي تعمل مع البرنامج التعاون لتهيئة هؤلاء الشباب للدخول لسوق العمل والمواءمة مع متطلبات سوق العمل.

فالهدف الأساسي من هذا البرنامج ليس توفير الفرص الوظيفية، وإنما تطوير قيمه، مهاراته، معارفه. وبالتالي إذا أصبح الشاب يمتلك المؤهلات اللازمة لسوق العمل وتم توظيفه، فعلى هذا الأساس يقاس نجاح مستهدفات برنامج تنمية القدرات الذي يهدف إلى صناعة شاب سعودي مهيأ للمنافسة العالمية.

الفصل الثاني: قطاع العمل وريادة الأعمال:

يعد العمل أحد أولويات الشباب حول العالم، وهناك سياسات عالمية تهدف إلى تمكين الشباب من الدخول في سوق العمل إما من خلال العمل في الوظائف في القطاعات العامة أو الخاصة، أو من خلال تأسيس أعمالهم ومشروعاتهم الخاصة، وفي كلا الحالتين فإن تنظيم قطاعات العمل ليس بالأمر السهل يتطلب توفر حزم من السياسات والتشريعات التي تضمن التكافؤ في الحصول على فرص العمل بين جميع من هم في سن العمل، وضمان حقوق العاملين ووجود استراتيجيات واضحة تخدم توجهات العمل والوظائف بما يخدم مصالح التنمية والاقتصاد الوطني. والمملكة العربية السعودية منذ تأسيسها تبنت سياسات واضحة وشاملة تهدف إلى توفير فرص العمل لكافة الشباب ممن هم في سن العمل، وفي تقديم التسهيلات لمن يرغب في العمل الحر، ففي النظام الأساسي للحكم هناك تنص **المادة الثامنة والعشرون من الباب الرابع على أنه**: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل".

وبناءً عليه صدر العديد من الأنظمة والتنظيمات واللوائح المنظمة لقطاعات العمل في قطاعاته المتعددة في العقود الماضية، والتي كانت تسعى لأن تكون متواكبة مع النمو المطرد في أعداد الشباب السعودي، وفي تنوع التخصصات والمؤهلات التي يحملونها، إضافة إلى ما كانت تتطلبه خطط التنمية ومراحل نمو الاقتصاد السعودي عبر السنوات. وفي العقد الأخير قد يكون قطاع العمل وتشريعاته وتنظيمه من أكثر القطاعات التي شهدت تغييرات كبيرة وجذرية في بعضها تجاوباً مع ما كان ينتج عن الحراك التنموي في الاقتصاد السعودي.

ومع إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي هدفت إلى إحداث نهضة في الاقتصاد السعودي على جميع الأصعدة فالمحاور الثلاثة الرئيسة التي تقوم عليها الرؤية وهي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح؛ تتقاطع جميعها في تحقيق مستهدفات تسعى لتطوير منظومة العمل مع الشباب وعليه فقد جرى العديد من الإصلاحات التي هدفت إلى تمكين الشباب ليكون جزءا من الاقتصاد السعودي. فمن الأهداف التي سعت لها الرؤية هي مؤامة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وفي سبيل ذلك تم تدشين البوابة الوطنية للعمل (نطاقات). كما ركزت على دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وذلك لخلق الوظائف ودعم الابتكار وتعزيز الاقتصاد، وتشجيع الشباب على تأسيس مشروعاتهم الصغيرة والمبتكرة وتشجيع ريادة الأعمال وخلق البيئة المناسبة لتأسيس المشروعات الريادية والتعويل عليها في المساهمة الجادة في الناتج المحلي. وتم إطلاق المركز الوطني للتنافسية (تيسير) بهدف توفير البيئة التنافسية وتحسين بيئة الأعمال من خلال إنشاء إدارات ومنصات إلكترونية موحدة وشاملة لتقديم خدمات الأعمال، حيث تم تقديم أكثر من ٢٠٠ خدمة إلكترونية عن طريق مراكز الخدمة الشاملة المكانية والالكترونية بالترابط والتكامل مع ٣٠ جهة حكومية بهدف تحسين أداء الأعمال في القطاع الخاص (تقرير برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠)، وللقضاء على البطالة تم تأسيس هيئة توليد الوظائف ومكافحة البطالة، وذلك لخفض البطالة لتصل إلى ٧% بحلول العام ٢٠٣٠. فقد كانت أرقام البطالة تشكل هاجساً وتحدياً كبيراً، لذا كان هناك برامج وخطط متنوعة لمواجهتها والحد منها ومن آثارها على الشباب، ومع انطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ زاد الاهتمام بخفض البطالة بصورة أكثر وضوحاً، وعليه تم استحداث مجالات عمل لم تكن موجودة وتبني مشروعات ضخمة

أحد أهدافها خلق فرص عمل جديدة للشباب من الجنسين، وإصدار قرارات متسارعة بهدف تمكين المرأة وتحقيق المساواة العادلة بين الجنسين في فرص العمل. ففي الربع الأول من العام ٢٠١٧ كان معدل البطالة بين السعوديين ١٢,٧%، في حين وصل في مطلع العام ٢٠٢٠ إلى ١١,٨% (هيئة الإحصاء، ٢٠٢٠). هذا وقد أشارت إحدى عبارات وثيقة الرؤية على "أن من أهم عوامل قوتنا هو شبابنا المفعم بالحيوية والنشاط، وبخاصة إذا ما أحسنا تنمية مهاراتهم والاستفادة منها، على عكس الدول الأخرى التي يساورها القلق من تقدم سكانها في السن، إن أكثر من نصف السعوديين تقل أعمارهم عن (٢٥) عاماً، ويشكل ذلك ميزة يجب أن نحسن استثمارها من خلال توجيه طاقات شبابنا نحو ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة". ومن خلال مقابلة مع وكيل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعمل ذكر أن رؤية سوق العمل مستوحاة من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وهي سوق عمل جاذبة للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، توفر للمواطنين فرص عمل مُنتجة وحياة كريمة وتعزز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر، يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل. حيث إن تحقيق الرؤية ومعالجة تحديات سوق العمل تتطلب إصلاحات جوهرية منها رفع المهارات واعادة التأهيل ومواءمتها مع احتياجات السوق وكذلك تخطيط المهن الحالية والمستقبلية وبناء وتطوير المهارات الأساسية والعمل على تحقيق الرؤية من خلال عدد من البرامج والمبادرات، وفي (تقرير برنامج التحول الوطني،٢٠٢٠) أوضح التقرير أن الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة قد حققت عدداً من الإنجازات منها إطلاق مسرعات الأعمال في مناطق المملكة، وإطلاق مجمعات ريادة الأعمال ومساحات العمل المشتركة وإطلاق مكتبة ذكاء وإطلاق المنصة الإلكترونية لمركز الامتياز التجاري، ونمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة في عام ٢٠٢٠م بنسبة ٣٧% عن عام ٢٠١٦م.

إن خلق فرص العمل للشباب وتحقيق التكافؤ في الفرص وخفض نسب البطالة هي سياسات دولية هناك مواثيق دولية أكدت عليها وألزمت الدول على تحقيقها. فمن ضمن مستهدفات استراتيجية الأمم المتحدة للشباب ٢٠١٨ توظيف الشباب وخلق فرص العمل وتمكينهم لدمجهم في عملية التنمية المستدامة. وقد نص الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة على "العمل اللائق ونمو الاقتصاد"، وكان من مقاصد هذا الهدف "تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، والتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، وذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية" و "الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام " ٢٠٢٠". ووضع وتفعيل استراتيجية عالمية لتشغيل الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بحلول عام "٢٠٢٠" (الأمم المتحدة، ٢٠٢١). ونظراً لأن المملكة العربية السعودية من الدول الملتزمة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة فقد عملت بجد على تحقيق تلك المقاصد من خلال حزمة الاصلاحات التي طالت سوق العمل، وذلك بتوسيع الاقتصاد ودعم الأعمال الخاصة وريادة الأعمال، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، حيث أكد (تقرير برنامج التحول الوطني،٢٠٢٠) تدشين مبادرة مهارات المستقبل بالشراكة مع صندوق تنمية الموارد البشرية لسد الفجوة في سوق العمل بين العرض والطلب في مجالات الاتصالات وتقنية المعلومات حيث تستهدف المبادرة

تدريب ٤٠ ألف متدرب ومتدربة ودعم توظيف ٢٠ ألف خلال عامين وزيادة فرص التدريب النوعي للكوادر الوطنية وخلق الفرص الوظيفية وتوطين أكثر من ١١ ألف وظيفة وارتفاع نسبة التوطين إلى ٥٣,٨%.

تحليل أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال:

يتميز قطاع العمل بوجود مجموعة كبيرة من الأنظمة والتنظيمات المنظمة للقطاع، وفي السنوات الأخيرة تم استحداث هيئات وتشريعات جديدة لتنظيم بيئة العمل السعودي ترتب عليها تعديل في أنظمة قائمة واستحداث أنظمة جديدة تسعى لتنظيم سوق العمل السعودي وتحفيزه وتمكينه ليكون أحد الروافد الرئيسة في الاقتصاد المحلي. ولخلق بيئة عمل جاذبة للكفاءات المحلية والعالمية. ولعل ما يهمنا في أنظمة العمل في هذا العرض هو الأنظمة التي تخدم فئة الشباب وتساهم في عملية تمكينهم والاستفادة من قدراتهم في تطوير أعمالهم الخاصة لذا سيتم استعراض الأنظمة الأكثر صلة بالشباب وبتركيز أكبر على المواد التي تخدم فئة الشباب، ومن أهم أنظمة العمل ذات الصلة بفئة الشباب ما يلي:

- نظام العمل.
- نظام التعطل عن العمل.
- تنظيم الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- تنظيم إعانة البحث عن عمل.

نظام العمل:

صـــدر نظام العمل بناء على المرســـوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ٨/٢٣/ ١٤٢٦هـــــ الموافق ٢٧/ ٥/ ٢٠٠٧م. ويتضـــمن النظام ســتة عشـر باباً تشـمل ٢٢٥ مادة، ويتناول جوانب متنوعة من قضـايا العمل المتعلقة بتنظيم بيئة العمل بشـــكل عام، وبمراجعة ســـريعة لمواد النظام نجد أنه تم التأكيد في مواده الأولى على أحكام نص عليها النظام الأســـاســـي للحكم فالمادة الثالثة نصت على أن "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متسـاوون في حق العمل دون أي تمييز على أسـاس الجنس أو الإعاقة أو السـن أو أي شـكل من أشـكال التمييز الأخرى، سـواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه"، وهذه المادة فيها تأكيد على حق أي مواطن في الحصـــول على عمل والشـــباب فئة أصـيلة من فئات العمل، وهذه المادة أيضـاً تتماشـى مع نصـوص حقوق الإنســـان، ومع أهداف التنمية المســـتدامة ٢٠١٥ المتعلقة بالحق في تكافؤ الفرص. وبشـــكل عام فإن نظام العمل يكفل حقوق العامل وصـــاحب العمل وينظم العلاقة التعاقدية بينهما، ولعل ما يعنينا تلك المواد التي تصـب مباشـرة في صـالح تمكين الشـــاب الســـعودي وتخدم تطلعاته، ومن المواد التي تخدم هذا التوجه المادة الثانية عشـــر حيث تنص على أن تو فر الوزارة وحدات للتوظيف دون مقابل في الأماكن المناسبة لأصحاب العمل والعمال، تقوم بما يأتي:

١. مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في إيجاد العمال المناسبين.
٢. جمع المعلومات الضرورية عن سوق العمل وتطوره وتحليلها؛ لكي تكون في متناول مختلف الهيئات العامة والخاصة المعنية بشؤون التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.
٣. تنفيذ الواجبات الآتية:
   - تسجيل طالبي العمل.
   - الحصول على بيانات بالأعمال الشاغرة من أصحاب الأعمال.
   - إحالة طلبات العمال للأعمال الشاغرة الملائمة.
   - تقديم النصـــح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بالتأهيل والتدريب المهني، أو بإعادة التدريب اللازم للحصول على الأعمال الشاغرة.

كما نصـت المادة الثالثة والعشـرون على أن "لكل مواطن في سـن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه".

فهذه المواد تخدم الشـباب الراغبين في الحصـول على العمل إذا تكفل لهم حق الحصـول على بيانات الفرص المتاحة، وفي الحصول على النصح والتدريب خلال فترة طلب الحصول على العمل بما يضـمن تأهيلهم وفق متطلبات وحاجة سوق العمل. وفي هذا تمكين للشاب بتأهيله وتدريبه ليكون لديه القدرات اللازمة للحصول على العمل المناسب.

كما أن النظام كفل حق الشاب السعودي في الحصول على فرصة العمل المناسبة له في وطنه وإعطاءه الأولوية عمن سواه فقد نصت المادة السادسة والعشرون على أن:

١. على جميع المنشآت في مختلف أنشطتها، وأيًّا كان عدد العاملين فيها، العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم، وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكّلة إليهم.

٢. يجب ألا تقل نسبة العمال السعوديين الذين يستخدمهم صاحب العمل عن ٧٥% من مجموع عماله. وللوزير في حالة عدم توافر الكفايات الفنية أو المؤهلات الدراسية، أو تعذر إشغال الوظائف بالمواطنين أن يخفض هذه النسبة مؤقتًا.

وفي هذا حل لمشكلة البطالة التي كان يعاني منها الشاب السعودي خلال العقدين الماضيين بسبب تعسف أصحاب الأعمال في توظيف غير السعوديين في وظائف يمكن شغرها بسعوديين والتعذر بحجج واهية، وقد أدى ذلك لشعور الشاب السعودي بإحباط وهذا قد يعرضه لمخاطر متعددة نفسية وأمنية عدا عن المشكلات الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن البطالة. ومع انطلاقة رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي كان أحد مستهدفاتها خفض البطالة وتمكين الشاب السعودي من العمل والتعويل عليه بشكل أكبر فقد صدر بناءً على هذه المادة قرارات وتعاميم وزارية متنوعة تهدف جميعها إلى توطين الوظائف وإحلال الشاب/ـة السعودي محل العمالة الوافدة.

كما أن النظام كفل حق السعودي في الاشتغال بمهن وأعمال لا يجوز شغلها من غير سعودي حيث جاءت المادة السادسة والثلاثون بنص يؤكد ذلك، وهذا يساعد في تنويع الفرص أمام الشباب السعودي في الانتفاع من الفرص والممكنات في وطنه وفي المساهمة في الناتج المحلي.

وقد نصت المادة الثالثة والأربعون: "مع عدم الإخلال بما تنص عليه اتفاقيات الامتياز وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل؛ على كل صاحب عمل يشغّل خمسين عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عماله السعوديين ما لا يقل عن (١٢%) من مجموع عماله سنوياً، ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديون الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة. وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشآت التي يحددها بقرار منه"، وهذه المادة تكفل حق الشاب/ـة في إكمال التعليم والحصول على التدريب الذي يساعده على تمكينه من الوظائف القيادية. وبنظرة تحليلية لمواد نظام العمل المعمول به حالياً فإنه أنصف الشاب/ـة السعودي وكفل له الكثير من الحقوق التي تشجع على العمل في القطاع الخاص وفي المهن الحرفية المختلفة.

نظام التعطل عن العمل:

صدر قرار نظام التعطل عن العمل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤/٤/ ١٤٣٥هـ الموافق ١٤/٢/ ٢٠١٤م. ويهدف النظام بالتعاون مع مؤسسة التأمينات في صرف إعانة لمن انقطع عن العمل لمدة لا تزيد عن اثني عشر شهراً متصلة أو منقطعة، لمن هم دون سن تسعة وخمسون عاماً، على أن يكون المنقطع مستمر وجاد في البحث عن عمل، وتطوير مهاراته بالتدريب وغيره خلال فترة الانقطاع، ومثل هذه القرارات فيها حماية لحقوق العامل وتحسين لبيئة

العمل السعودي فهي تعد من المحفزات للشباب للإقبال على الانخراط في العمل في القطاع الخاص والأهلي، حيث كان أحد أسباب إحجام الشباب عن الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص هي الخوف من الاستغناء على الخدمات وانقطاع الدخل عند انقطاع العمل.

تنظيم الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة:

صدر التنظيم بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣٠١) وتاريخ ١١/٧/ ١٤٣٧هـ الموافق ١٨/٤/٢٠١٦م. تهدف الهيئة إلى تنظيم قطاع المنشآت في المملكة ودعمه وتنميته ورعايته، وفقاً لأفضل الممارسات العالمية؛ لرفع إنتاجية تلك المنشآت وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي وزيادة الطاقة الاستيعابية للاقتصاد السعودي بما يؤدي إلى توليد الوظائف وإيجاد فرص عمل للقوى العاملة الوطنية وتوطين التقنية. وقد توافق إنشائها مع إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبالتالي توافقت توجهاتها مع تطلعات الرؤية فيما يتعلق بتشجيع الشباب على البدء بأعمالهم وتقديم التسهيلات لهم التي تساعدهم على تأسيس مشروعاتهم الخاصة وتوفير فرص عمل من خلالها لشباب آخرين، وهذا كله يساهم في خلق مجتمع حيوي قادر على الإنتاج والعمل.

تنظيم إعانة البحث عن عمل:

صدر النظام بصورته الجديدة بتاريخ ٢/١٠/ ١٤٤٢هـ الموافق ١٤/ ٥/ ٢٠٢١م. هدف التنظيم إلى الآتي:

١. تنظيم صرف الإعانة وتحديد الأشخاص الذين يحق لهم الحصول عليها.
٢. العمل على دعم الباحثين عن عمل ومساعدتهم في الحصول عليه.
٣. تحفيز الباحثين عن عمل لدخول سوق العمل.
٤. تحديد حقوق الأطراف ذات العلاقة (الصندوق والباحثين عن عمل) ومسؤولياتهم والتزاماتهم.

وقد تضمنت المادة الخامسة بعض الشروط ومنها:

١. أن يكون سعودي الجنسية.
٢. أن يكون مقيماً إقامة دائمة في المملكة العربية السعودية. وتحدد اللائحة شروط الإقامة الدائم.
٣. أن يكون قادراً على العمل وجاداً في البحث عنه. وتحدد اللائحة معايير القدرة والجدية.
٤. ألّا يقل عمره عن (عشرين) سنة، ولا يزيد على (أربعين) سنة.

والنظام يهدف إلى تقديم الدعم المالي للشاب/ـة السعودي ممن لم يحصلوا على فرصة عمل بعد تخرجهم أو عند انقطاعهم عن العمل سواءً من القطاع العام أو الخاص أو حتى توقف مشاريعهم من الحصول على إعانة مالية شهرية، وفي هذا حماية لهم وحفظ لحقوقهم في الحصول على عمل مناسب لهم.

استنتاجات حول أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال:

تتميز أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال بالآتي:

١. العمل الجاد على توطين الوظائف وإعطاء الأولوية للشباب السعودي من الجنسين في الحصول على فرص العمل.

٢. سرعة استجابة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في إصدار عدد من القرارات والمبادرات المشجعة الملزمة للقطاع الخاص على توظيف الشباب السعوديين، وتوفير مسارات تدريب وتأهيل لهم تؤهلهم لتولي مناصب قيادية في الكيانات الاقتصادية المختلفة.

٣. الاهتمام الكبير بمسألة المساواة بين الجنسين في التقدم للوظائف والتوظيف، ونرى ذلك واضحا وجليا على أرض الواقع حيث تم منع حتى الإعلانات التي تخصص الوظيفة لجنس واحد ما دام ان الوظيفة يمكن أن يشغلها رجل أو امرأة، كما أن أنظمة المملكة تساوي بين الجنسين في الأجور.

يلاحظ على أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال الآتي:

١. على الرغم من أن هناك تشريعات وأنظمة تكفل حقوق الشباب السعودي في بيئة العمل، إلا أن التطبيق أو التنفيذ هو ما يعتريه بعض الضعف، والتحايل في تنفيذ بعض القرارات والالتزامات، مما يضيع فرص الشباب في سوق العمل السعودي.

٢. وجود تعارض في بعض الأنظمة التي تحكم ريادة الأعمال، وضرورة مراجعة هذه الأنظمة لتفادي أي تعارضات فيما بينها.

الفرص المتاحة في أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال تتضمن الآتي:

١. هناك تسهيلات كبيرة وموسعة لدعم الشباب في تأسيس أعمالهم الخاصة، وتحفيز القطاع الخاص وغير الربحي على دعم الشباب في تأسيس مشاريعهم وأعمالهم الخاصة. وتغيير ثقافة العمل التقليدية التي حالت دون مساهمة الشباب في السوق المحلي وممارسة العديد من الأنشطة التجارية.

٢. التوسع في تنويع مصادر الاقتصاد المحلي يخلق فرص عمل جديدة ومبتكرة، يتطلب استحداث أنظمة تواكب هذه التغييرات وتدعمها.

التهديدات الرئيسة التي تواجه أنظمة قطاع العمل وريادة الأعمال تتضمن الآتي:

١. قد تكون من التهديدات التي يعاني منها قطاع العمل هي غياب الكفاءات المحلية الشابة، وهذا ناتج عن غياب التدريب المنهجي، القائم على مفهوم الكفايات في جميع قطاعات العمل، وهذا النوع من التدريب مطلب رئيس

لسد الفجوة الناتجة عن قصور أنظمة التعليم القائمة في تخريج طلبة لديهم المؤهلات الكافية للالتحاق بوظائف نوعية في سوق العمل.

٢. توزع مسؤولية ريادة الأعمال بين عدة جهات، وضرورة إيجاد جهة واحدة تقوم بهذه المسؤولية أو تقوم بتنسيق جهود هذا القطاع.

مكونات أنظمة قطاع العمل ودورها في دعم الشباب:

يتميز قطاع العمل بسرعة استجابته لأي مستجدات قائمة من حيث صدور أنظمة جديدة كلما اقتضى الأمر ذلك، وذلك بهدف توفير بيئة عمل جيده للعامل وتحفيز السوق على النمو والتطور، ومؤخراً أصبح هناك تركيز أكبر على توفير فرص العمل للشاب/ـة السعودي، من خلال توفير المحفزات للجهات على توظيف السعوديين بدل العمالة الأجنبية، ومؤخراً أصبح هناك اهتمام أكبر بالمساواة بين الجنسين في الحصول على فرص العمل وذلك بهدف سد الفجوة القائمة بين الجنسين، إضافة إلى أن هناك توجهات واضحة في تغيير ثقافة العمل من الاعتماد على الوظيفة لخلق شباب مبدعين قادرين على تأسيس مشاريعهم بأنفسهم ولتحقيق هذا التوجه تم العمل على توفير المحفزات الداعمة للشباب للانخراط في الأعمال التجارية وخلق جيل من رواد الأعمال، وتتظافر جهود جهات مختلفة سواءً كانت حكومية أومن القطاع الخاص أو حتى من القطاع غير الربحي في سبيل دعم الشباب في تأسيس أعمالهم إما من خلال الإقراض أو توفير البيئة الحاضنة للمشاريع حتى تصل لمرحلة الاستدامة، ومن هذه المنظمات والجهات هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، مؤسسة مسك الخيرية، صندوق التنمية الاجتماعي، باب رزق جميل وغيرها من الجهات المهتمة بقطاع ريادة الأعمال. كما أن دعم المواطن وتحفيز الاقتصاد التي تعد من تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠ هي إحدى التوجهات الرئيسة التي تحكم سوق العمل السعودي حالياً. والجدير بالذكر أن سعادة وكيل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعمل ذكر أن هناك خطط مستقبلية لتحسين بيئة العمل، فتحت رئاسة المملكة لمجموعة العشرين خلال عام ٢٠٢٠ م ركزت مجموعة عمل التوظيف على ثلاث أولويات رئيسة هي: تهيئة أفضل للشباب لسوق العمل ومواكبة الحماية الاجتماعية لأنماط العمل المتغيرة، واستخدام العلوم السلوكية في سياسات سوق العمل. حيث جاءت أولوية الشباب أحد أهم الأولويات لجدول أعمال مجموعة التوظيف خلال رئاسة المملكة حيث ركزت خلالها مجموعة عمل التوظيف على طرح ومناقشة عدة قضايا مرتبطة ببطالة الشباب. وعلى رأسها التحديات والفرص السانحة أمام الشباب، ولا سيما أولئك غير المنخرطين في الوظيفة أو التعليم أو التدريب (NEET)، وكذلك آليات التجاوب الممكنة من دول مجموعة العشرين لدعم التنفيذ الفعال للسياسات لتحقيق سياسات فعالة للشباب، وقياس الجهود التي بذلتها مجموعة العشرين في هذا الشأن، وتستهدف هذه الجهود خفض معدلات الشباب المعرضين لخطر الابتعاد عن سوق العمل بمقدار ١٥% بحلول عام ٢٠٢٥ بحسب ما اتفقت عليه الدول الأعضاء بمجموعة العشرين خلال قمة مجموعة العشرين لعام ٢٠١٥.

الفصل الثالث: قطاع الثقافة:

أكدت مواد النظام الأساسي للحكم في أكثر من مادة على الهوية الثقافية للدولة السعودية وهي تمثل الإطار المرجعي للمجتمع بجميع أطيافه، وتتمثل في اللغة العربية والتاريخ والتراث والآداب والفنون والرموز الوطنية والقيم المشتركة حول الحقوق والواجبات وشرعية مؤسسات الدولة القائمة. كما يتضح من مواد النظام الأساسي للحكم الحرص على مراعاة الثقافة المحلية للمجتمع في جميع مجالات الحياة كالحرص على الهوية العربية والإسلامية للأسرة السعودية. ورعاية جميع أفرادها وتربيتهم على أساس العقيدة الإسلامية وغرسها في نفوس النشء، وتنمية الولاء والطاعة لله ورسوله، وأولي الأمر واحترام الأنظمة وتنفيذها والعمل على تعزيز الوحدة الوطنية وحب الوطن والاعتزاز به وبتاريخه المجيد ومنع كل ما يؤدي إلى الفرقة والفتنة والانقسام أو يمس بأمن الدولة وعلاقاتها العامة أو يسيء إلى كرامة الإنسان وحقوقه، وذلك عن طريق التزام وسائل الإعلام والنشر وجميع وسائل التعبير بالكلمة الطيبة والمساهمة في تثقيف الأمة ودعم وحدتها؛ كذلك أكدت على القيم العليا كالعدالة، والمساواة، وعلى حماية حقوق الإنسان.

وفي العقد الأخير زاد الاهتمام بالثقافة كبعد حضاري وإنساني لابد من العمل على توجيهه وإبراز الهوية الثقافية السعودية، فجاء في استراتيجية خطة التنمية التاسعة (٢٠١٠-٢٠١٤م) عدد من الأهداف والسياسات التي ركزت على الأبعاد الاقتصادية والتربوية والمؤسسية والتنظيمية والاجتماعية للثقافة، واختصت في سياستها الشباب بتطوير البرامج التعليمية لتتناسب مع تطلعات الشباب، وتحفيزهم على الاهتمام بالمسائل الثقافية والمشاركة في مناقشتها.

أما رؤية المملكة ٢٠٣٠م فقد عززت الثقافة بوصفها مرتكزاً للهوية، وأحد مقومات جودة حياة المجتمع السعودي، ورافداً مهماً من روافد الاقتصاد، وأكدت على العناية بالفنون والآداب وتنمية المواهب وبناء القدرات الشبابية والاعتزاز بالهوية الوطنية والتراث السعودي.

وجاءت الرؤية على ثلاثة محاور وهي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح، حيث يركز محور "مجتمع حيوي -قِيَمُه راسخة" على مجتمع قيمه راسخة وبنيانه متين مبني على قيم الإسلام والانتماء الوطني والاعتزاز بالهوية الوطنية والتراث السعودي، وهذا كله يصب في الاهتمام بالثقافة الوطنية وبنائها لدى الشباب والمحافظة عليها؛ وهدفت الرؤية في هذا المحور إلى بناء شخصية الشباب من خلال ترسيخ القيم الإيجابية وتطوير المنظومة التعليمية والتربوية، واستحداث أنشطة ثقافية واجتماعية وتطوعية تناسب جميع الفئات والأذواق.

وأكدت الرؤية تحت ذات المحور "مجتمع حيوي - قِيَمُه راسخة"، على نقل الاعتزاز بالهوية الوطنية للشباب وللأجيال القادمة من خلال "غرس المبادئ والقيم الوطنية، والعناية بالتنشئة الاجتماعية واللغة العربية وإقامة المتاحف والفعاليات" (الرؤية: ١٧).

وحرصت الرؤية تحت محور "مجتمع حيوي – بيئة عامرة" على إكساب المجتمع التجارب الثقافية الحديثة، بجعل البيئة الاجتماعية داعمة غنية وعامرة، وأن يكون جوها العام مليء بالفرص الثقافية والترفيهية من برامج وفعاليات إثرائية، وأيضاً من خلال دعم المواهب ودعم المشروعات الثقافية من مكتبات ومتاحف وفنون، وتوسيع الخيارات.

ومن برامج الرؤية التي اهتمت بالثقافة، برنامج جودة الحياة، والذي يهدف لرفع مستوى جودة حياة أفراد المجتمع كأفراد وأسر، ويسعى إلى تهيئة وتطوير البيئة الثقافية بما يدعم خيارات ثقافية متنوعة تُعزّز المشاركة في الأنشطة الثقافية للمواطنين والمقيمين والزوار، وقد قطع البرنامج شوطاً في تحقيق أهدافه وتمكن من تحقيق التطلعات التي تجاوزت ما هو معتاد من أنشطة ثقافية، حيث عمد البرنامج إلى تنويع الفرص وتنظيم فعاليات ثقافية ورياضية محلية وعالمية وافتتح عددا من المعارض الثقافية والمتاحف والمهرجانات الموسيقية وزيادة عدد المواقع التراثية المحلية المسجلة في قائمة اليونيسكو.

ومن الأهداف الاستراتيجية للبرنامج والتي يمكن لها أن تعزز رأس المال الثقافي لدى الشباب:

- تنمية المساهمة السعودية في الفنون والثقافة.
- المحافظة على تراث المملكة الإسلامي والعربي والوطني والتعريف به.
- تحسين المشهد الحضري في المدن السعودية.

كذلك ركز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية وتنمية المعارف في مختلف المجالات وتحضير الشباب السعودي ثقافياً ومعرفياً لسوق العمل المحلي والعالمي، وتوفير فرص التعلم مدى الحياة.

وقد دُمج برنامج تعزيز الشخصية السعودية ٢٠٢٠، وهو أحد برامج الرؤية، مع برنامج تنمية القدرات البشرية، وجاء هذا الدمج بعد دراسة وافية وضحت مكامن القوة في دمج البرنامجين؛ حيث هدف برنامج تعزيز الشخصية السعودية إلى تعزيز الهوية الوطنية لأفراد المجتمع استناداً على القيم الإسلامية والوطنية والخصائص الشخصية والنفسية التي تقود الشباب نحو التفاؤل والنجاح. ودمجت أهداف البرنامجين لكونهما يسعيان لغايات موحدة على رأسها تطوير الشباب السعودي ثقافياً ومعرفياً مع الحفاظ على هويته المحلية.

أما بالنسبة للاستراتيجيات والبرامج الدولية مثل أهداف التنمية المستدامة، واستراتيجية الأمم المتحدة للشباب، فقد أكدت على التعليم الجيد وغير الرسمي وتنمية معارف الشباب وبناء قدراتهم وتعزيز القيم والمثل العليا كالعدل والمساواة والسلام والعناية بالسلام بين الشباب والاحترام المتبادل والتفاهم بين الشعوب، وهو ما كان التأكيد عليه جلياً في نظام الحكم ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

تحليل أنظمة قطاع الثقافة:

بحسب تقرير الحالة الثقافية في المملكة العربية السعودية ٢٠١٩ والصادر عن وزارة الثقافة السعودية، فقد تولت مسؤولية الشأن الثقافي في المملكة عدة جهات حكومية في العقود الخمس الماضية، بدءاً من الرئاسة العامة لرعاية الشباب (سابقاً)، ووزارة الإعلام، ثم وزارة الثقافة والإعلام (سابقاً)، والهيئة العامة للسياحة (سابقاً)، كما تولت عدد من الجهات رعاية بعض الفعاليات الثقافية مثل رعاية رئاسة الحرس الوطني (سابقاً) لمهرجان التراث والثقافة في الجنادرية، وكما احتضن مركز الملك فهد الثقافي العديد من الفعاليات الثقافية، وأسهمت مؤسسات التعليم العام والعالي في إثراء الحياة الثقافية

انطلاقاً من مهامها واختصاصها، واهتم قطاع السياحة والآثار بالكشف والرصد والتوثيق للمواقع والمعالم التاريخية والتراثية وإنشاء المتاحف في مختلف مناطق المملكة.

وحديثاً مر القطاع الثقافي بإعادة هيكلة؛ حيث صدر الأمر الملكي رقم أ/٢١٧، والذي يقضي بتأسيس وزارة الثقافة في عام ١٤٣٩هـ-٢٠١٨م، لتصبح بذلك الراعية للشأن الثقافي في المملكة على المستوى الداخلي والخارجي، ونقلت تحت إدارتها الأنشطة الثقافية الوطنية مثل مهرجان الجنادرية، وأيضاً المراكز الثقافية مثل مركز الملك فهد الثقافي، كما أسند إليها الإشراف على عدد من الجمعيات الثقافية وتنظيم معرض الكتاب.

وسوف يركز التحليل فيما يلي على تنظيم وزارة الثقافة كجهة حكومية راعية للقطاع الثقافي.

وزارة الثقافة:

نظراً لعدم وجود أنظمة وسياسات معلنة لتنظيم القطاع من قبل وزارة الثقافة سيركز التحليل على نطاق عمل وتنظيم وزارة الثقافة بالإضافة إلى رؤى وتوجهات الوزارة؛ تقوم وزارة الثقافة بتطوير القطاع الثقافي بصفتها الجهة المعنية، متسقةً في ذلك مع رؤية ٢٠٣٠.

وتهدف وزارة الثقافة إلى:

١. تكريس الثقافة كنمط حياة.
٢. الثقافة من أجل النمو الاقتصادي.
٣. الثقافة من أجل تعزيز مكانة المملكة الدولية.

وتتمثل أداور وزارة الثقافة في:

- توجيه وتنظيم القطاع الثقافي بما يدعم الرؤية والتوجهات.
- الإشراف على القطاع الثقافي ودعم المبادرات الثقافية.
- استحداث هيئات قطاعية مختصة هدفها الإشراف على تنمية القطاعات الثقافية الفرعية.
- التعاون مع الجهات الفاعلة في الشأن الثقافي على المستوى المحلي والدولي.
- بناء شراكات ثقافية دولية من خلال الأنشطة الثقافية المشتركة، والتبادلات الثقافية، وحضور المملكة في المحافل الثقافية العالمية.

وقد تم تحديد ستة محاور لنطاق عمل الوزارة؛ هي:

١. قيادة القطاع الثقافي.
٢. تطوير البيئة الثقافية.
٣. تطوير الأطر التنظيمية الممكنة.
٤. التبادل الثقافي الدولي.

٥. تقدير المواهب ورعايتها.

٦. حفظ التراث والثقافة السعودية.

وقد حددت الوزارة قطاعات الثقافة بما يتلاءم مع محاور العمل وأهداف الوزارة، وتشرف عليها إحدى عشرة هيئة ثقافية مختصة، وهي:

هيئة الأفلام، وهيئة المتاحف، وهيئة الموسيقى، وهيئة الفنون البصرية، وهيئة الأزياء، وهيئة فنون الطهي، وهيئة المكتبات، وهيئة فنون العمارة والتصميم، وهيئة التراث، وهيئة المسرح والفنون الأدائية، وهيئة الأدب والنشر.

ويقع ضمن مهامها:

- وضع الاستراتيجيات واللوائح والمعايير التنظيمية.
- تشجيع التمويل والاستثمار في مجالات ذات العلاقة بالهيئة.
- الترخيص للأنشطة الثقافية ذات العلاقة بالهيئة.
- إقامة الدورات واعتماد البرامج التدريبية المهنية.
- دعم حماية حقول الملكية الفكرية في المجالات ذات العلاقة بالهيئة.
- تطوير البرامج التعليمية وتقديم المنح الدراسية.
- تنظيم المؤتمرات والمعارض.
- التعاون الثقافي مع المنظمات الإقليمية والدولية.

وقد تم في مارس ٢٠٢١م اعتماد استراتيجية وزارة الثقافة للقطاع غير الربحي، والتي استهدفت بناء منظومة متنوعة من المنظمات غير الربحية في مختلف القطاعات الثقافية، وسيتم توزيع المنظمات غير الربحية على خمسة مستويات (المؤسسات الأهلية، والجمعيات المهنية، والجمعيات المتخصصة، والجمعيات التعاونية، وأندية الهواة).

ويتضح من خلال البحث في نطاق عمل وزارة الثقافة وأهدافها سعي الوزارة لتنظيم قطاعات الثقافة المختلفة في مسارات، من خلال وضع الاستراتيجيات واللوائح والمعايير التنظيمية لكل قطاع بما يتناسب مع قطاع مما يسهل عملية التطوير وتوجيه البرامج المختلفة للشرائح المختلفة من أفراد المجتمع، كما يتضح أن نطاق العمل يركز على إيجاد بيئة ثقافية ثرية من خلال الموازنة بين دعم ما هو قائم وتطويره والاستثمار فيه وذلك عن طريق تعزيز الثقافة الوطنية والاهتمام بالتراث والحفاظ على الحرف المحلية من الاندثار ودعم الحرفيين وإقامة الفعاليات والمهرجانات للتعريف بها، بالإضافة إلى مشاريع ترميم المواقع الأثرية والحفاظ على أصالتها مثل ترميم موقع الحجر الأثري في محافظة العلا، كذلك من خلال البرامج التي اعتمدتها الوزارة والتي تدعم هذا التوجه كبرنامج المتاحف والتراث، والانفتاح الثقافي والحرص على تبادل التجارب الثقافية، وخلق مساحات جديدة للابتكار الثقافي ورعايته من خلال دعم الفنون الثقافية البصرية والموسيقى والمسرح ورعاية الأعمال الفنية ودعم الموهوبين، ويتفق هذا التوجه والسعي مع الاتفاقات الثقافية التي وضعتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة (اليونيسكو) والتي تركز على "حماية وصون التراث العالمي الثقافي والطبيعي الذي يشمل المواقع الأثرية القديمة،

والتراث المغمور بالمياه، ومجموعات المتاحف، والتراث غير المادي مثل التقاليد الشفهية وسائر أشكال التراث، كما ترمي إلى دعم الإبداع والابتكار وتشجيع قيام قطاعات ثقافية نشيطة" (موقع اليونيسكو).

وقد يظهر ضعف الاهتمام بالهوية الوطنية التي تقع ضمن النطاق السادس لعمل وزارة الثقافة "حفظ التراث والثقافة السعودية" مقارنةً بالحفاظ على التراث، وهو الأمر الذي ذكره الخبراء المشاركون في ورش العمل التي أجراها فريق الدراسة، كما أكّدوا على أنّ الشباب هم أكثر فئة معرضة لتهديدات الهوية الثقافية المحلية، وأن القطاع لا بد وأن يعتني بتعزيز الثقافة المحلية واللغة العربية خاصةً مع زحف اللغات الأجنبية والذي تأثر به الشباب كثيراً.

وفي المقابل يذكر الوكيل المساعد والمشرف على السياسات والاستراتيجيات بوزارة الثقافة أنّ أول مبادرة للوزارة كانت عبارة عن إنشاء مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية، والذي من أهم أهدافه تعزيز اللغة العربية والإنتاج والنشر، وإعداد اختبارات للغة العربية خاصةً للتوظيف، وأن تكون شرط في بعض المجالات مثل المحاماة، والعلاقات العامة. وقد تم الحصول على الموافقة على إنشاء هذا المجمع وستنتج عنه مبادرات ضخمة لتعزيز استخدام اللغة العربية، أما داخلياً في تنظيم العمل؛ فتقوم الوزارة بالتأكيد على كتابة جميع رسائل البريد الإلكتروني والعروض التقديمية باللغة العربية وكذلك تشجع الوزارة النشر باللغة العربية والترجمة إلى اللغة العربية، وعقد المسابقات الثقافية باللغة العربية.

ومع هذا وبالرغم من الجهود السابقة إلا أنه لا يظهر وجود نطاق عمل معلن موجه بشكل خاص بقطاع الشباب، ومن خلال القراءة التحليلية للتوجهات الاستراتيجية لوزارة الثقافة وما يقع تحت مظلتها من قطاعات ومبادرات فإن استهداف فئة الشباب تظهر ضمنياً من خلال سياستها لدعم المواهب الشبابية في كافة القطاعات الثقافية التي ترعاها، وتشجيع مشاركتهم في الشأن الثقافي ورعاية أعمالهم الفنية وإيصالها للمحافل العالمية. ويؤيد ذلك الوكيل المساعد والمشرف على السياسات والاستراتيجيات بوزارة الثقافة في مقابلة أجراها معه فريق الدراسة؛ حيث ذكر أنه تم العمل على استصدار مرسوم ملكي يقتضي أن تقتني الوزارات والهيئات الحكومية أعمال فنية لشباب سعوديين وذلك لدعم المواهب الشبابية.

كما يتم استهداف الشباب ببناء هيكلة للبرامج التعليمية المتخصصة وتقديم المنح الدراسية، ومن هذه البرامج التي أطلقت مؤخراً برنامج الابتعاث الثقافي لدعم الشباب ذوي المواهب الفكرية والفنية والذي يمكّن من دراسة عدد من التخصصات الفنية والثقافية في مجموعة من أفضل الجامعات العالمية بهدف الارتقاء الثقافي للشباب وتوفير فرص تعليم متميزة لهم .كما أنها من خلال دعم الوزارة للبصمات الفنية الحديثة على مستوى العمارة والتصميم تشجع المهندسين الشباب والمعماريين على الإبداع والابتكار وتتيح لهم الفرصة للمشاركة في المشاريع العمرانية الجديدة ليكون للشباب بصمة في رسم ملامح مدنهم.

ويذكر الوكيل المساعد والمشرف على السياسات والاستراتيجيات بوزارة الثقافة أن ٩٠% من البرامج المنبثقة من الهيئات التابعة للوزارة موجهة للشباب خاصة في برامج صناعة الأفلام والموسيقى والأزياء، كما يتم العمل على "جاكس" وهي منطقة فنية إبداعية للرسم والتصوير والإنتاج ويتم استقطاب الكفاءات الأجنبية لتدريب الشباب وتعليمهم في مجالات فنية وثقافية، كذلك تعمل الوزارة حالياً على استراتيجية لتنمية المواهب بالاتفاق مع وزارة التعليم.

لذلك تظهر الضـرورة الملحة لوجود أنظمة واضـحة ومعلنة لتمكين الشـباب من الاسـتفادة الكاملة من وجود هذه الهيئات الثقافية والبرامج التابعة لها.

استنتاجات حول أنظمة قطاع الثقافة:

تتميز أنظمة قطاع الثقافة بالآتي:

١. وجود هيكلة تنظيمية – ولأول مرة – للشـــأن الثقافي ســـيتيح التكامل وتوحيد جهود كافة القطاعات لتمكين الشباب في المجال الثقافي.
٢. تنوع مجال الهيئات الثقافية بما يثري المشهد الثقافي السعودي.
٣. تكليف كل هيئة بوضـع الاسـتراتيجيات والمعايير التنظيمية لكل قطاع يوفر مرونة تنظيمية تتناسـب مع كل قطاع وذلك يسهل وضع سياسات وأنظمة مناسبة لحاجات الشباب في كل قطاع.
٤. وجود برنامج للابتعاث الثقافي يعزز تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال بناء القدرات البشـــرية وتحســـين جودة الحياة للشباب.

يلاحظ على أنظمة قطاع الثقافة الآتي:

١. عدم وجود استراتيجية موجهه لنطاق العمل مع الشباب ضمن استراتيجيات وزارة الثقافة.
٢. عدم وجود أنظمة واضحة لتمكين الشباب من الاستفادة الكاملة من البرامج والهيئات الثقافية.
٣. عدم وجود أنظمة تنظم العلاقة بين وزارة الثقافة كراعي أول للشـــأن الثقافي، وبين الجهات الثقافية والتعليمية الأخرى؛ كوزارة التعليم والمكتبات والمراكز الثقافية، لتحقيق مســـاعي الرؤية في تنمية القدرات الشـــبابية وتعزيز الهوية الوطنية.
٤. عدم وجود توجه واضـح لإشـراك الشباب في وضـع السياسـات للبرامج الثقافية التي من الممكن أن يكونوا معنيين بها.

الفرص المتاحة في أنظمة قطاع الثقافة تتضمن الآتي:

١. حداثة المجالات التي تشرف عليها وزارة الثقافة يجعل من السـهل العمل على بناء سياسـات واستراتيجيات تتوافق مع تطلعات رؤية ٢٠٣٠.
٢. وجود رأس مال بشري – متمثلاً في الشباب – يمكن الاستثمار فيه وإبرازه كواجهة ثقافية محلية.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة قطاع الثقافة تتضمن الآتي:

١. تداخل بعض من مهام وزارة الثقافة مع قطاعات أخرى منها وكالة الشـــباب في وزارة الرياضـــة، مما يجعل العمل مكرر وفيه هدر للموارد.
٢. تعارض بعض توجهات وزارة الثقافة مع المكون الثقافي المحلي للمجتمع.
٣. الانفتاح على مناشط ثقافية قد لا تكون تتماشى مع ثقافة المجتمع قد يكون مهدد للهوية الوطنية.

مكونات أنظمة قطاع الثقافة ودورها في دعم الشباب:

شهدت السنوات الأخيرة تغييرات كبيرة في بيئة المنظومة الثقافية المحلية وانتعش القطاع الثقافي خاصة بعد تعزيز رؤية ٢٠٣٠ للثقافة باعتبارها داعمة للهوية الوطنية وأحد مقومات جودة الحياة، حيث تركز الحراك الثقافي في الفترة الأخيرة على تنويع الأنشطة الثقافية المحلية والانفتاح الثقافي واستضافة أنشطة ثقافية عالمية ورعاية وحفظ التراث ودعم الفعاليات المرتبطة به، وتطوير البنى التحتية والتنظيمية للمواقع الثقافية والأثرية على حد سواء.

وعلى الرغم من إيعاز مهمة إدارة الشأن الثقافي لجهة واحدة، إلا أنه لا يوجد نظام شامل ينظم قطاع الثقافة ككل، كما أن الجهات الأخرى التي يندرج الشأن الثقافي ضمن دائرة أعمالها تعد داعمة لحركة الثقافة وليست موجهة ومنظمة لها، وقد ذُكر في رؤى وتوجهات وزارة الثقافة أن أحد التحديات التي تواجه القطاع الثقافي هي "الأطر والضوابط التنظيمية غير الكافية"، كما ذُكر من ضمن محاور عمل وزارة الثقافة "تأسيس منظومة قانونية واضحة" للقطاع. لذا فإن أهم دور منوط بوزارة الثقافة هو وضع الإطار التنظيمي للقطاع بما يتناسب مع تباين احتياجات شرائح المجتمع المختلفة ومنها شريحة الشباب.

وفيما يخص الشباب، فإن أهم الأدوار المتوقعة من منظومة قطاع الثقافة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ والتجارب الدولية:

- ترسيخ الاعتزاز بالهوية الثقافية المحلية لدى الشباب والحفاظ عليها من الاندثار.
- العمل على إبراز سمات الشخصية الثقافية المحلية النموذجية.
- تنظيم وتوجيه عملية الانفتاح الثقافي وتحديدها بما لا يتعارض مع الثقافة المحلية.
- توفير بيئة خصبة ثقافية عامرة ترضي شغف وطموح وإبداع الشباب.
- إيجاد سياسات داعمة لتنظيم الأنشطة الثقافية والمشروعات الثقافية.
- ترسيخ المعرفة والثقافة الداعمة لنجاح الشباب في المملكة كثقافة حب العمل والالتزام والثقافة الصحية واحترام الثقافات الأخرى.

وبالاطلاع على التجارب العالمية نجد أن سياسة "إيجابية للشباب" بالمملكة المتحدة قد اهتمت بتعزيز الجانب الثقافي للشباب من حيث تنمية الشخصية والإحساس بالانتماء وبناء ثقافة العمل والالتزام من خلال الشراكة مع عدة قطاعات منها التعليم والرياضة وقطاع الأعمال والقطاع التطوعي، كما تركز هذه السياسة من خلال برامجها، كبرنامج (National Citizen Service) على تنمية تقدير الشباب للمجموعات والثقافات المختلفة التي يتكون منها المجتمع واحترام الثقافات الخارجية.

الفصل الرابع: القطاع الثالث (التطوع):[٤]

عملت المملكة منذ توحيدها على تحقيق مفهوم التكافل الاجتماعي الذي يعد أحد مقاصد الشريعة الإسلامية، فالمجتمع السعودي وفقاً للنظام الأساسي للحكم يقوم على أساس من اعتصام أفراده بحبل الله، وتعاونهم على البر والتقوى والتكافل، فيما بينهم، وعدم تفرقهم. وتعزيز الوحدة الوطنية هو أيضاً هدف من الأهداف التي يقوم عليها النظام الأساسي للحكم.

ومنذ تأسيس المملكة على يد المغفور له الملك عبد العزيز رحمه الله وهناك عناية بارزة بالعمل الخيري وبتقديم الخدمات التطوعية لكل محتاج ومعوز على أرض المملكة أو لضيوفها من حجاج ومعتمرين وزوار للحرمين الشريفين. وخلال العقود الماضية كان هناك أنظمة وتنظيمات وسياسات لتنظيم قطاع العمل الخيري من خلال التشجيع على تأسيس الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وتسهيل انخراط المواطنين للانضمام والعمل في أنشطتها المختلفة تعزيزاً لقيم التكافل والتعاون على البر والتقوى. ومنذ إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ شهد قطاع العمل الخيري أو القطاع غير الربحي تغييرات كبيرة وكثيرة بدءًا من الأنظمة والتشريعات المتعلقة بتنظيم القطاع من جهة، وتوسيع المشاركة الشعبية في العمل الخيري من جهة أخرى، فقد كان أحد مستهدفات الرؤية التركيز على تطوير الإطار المؤسسي للعمل الخيري وتعظيم الأثر والنتائج، وتدريب العاملين في هذا القطاع وتشجيع الشباب على العمل فيه والتخصص في مجالاته. وتشجيع الشركات على تأسيس الشركات ذات المسؤولية الاجتماعية وتشجيع العمل الوقفي المؤسسي التنموي، وهذا بدوره سيخلق فرص عمل جديدة للشباب لم تكون موجودة من قبل، سيساهم في رفع عوائد القطاع غير الربحي في الناتج المحلي ليتماشى مع المتوسط العالمي والذي يصل إلى (٦%) من الناتج المحلي، والتركيز على العمل النوعي المستدام ذو الأثر الاجتماعي ورفع نسبة ذلك لتصل إلى (٣٣%) بحلول عام ١٤٤٢هـ/ ٢٠٢٠م، كما أن أحد مستهدفات الرؤية هو تشجيع المواطنين على التطوع بكافة أشكاله وفي جميع المجالات. فالوصول لمليون متطوع كان هدف وغاية تطلعت الرؤية للوصول لها بحلول العام ٢٠٣٠، والمسؤولية الاجتماعية مطلب وطني يلتزم به الأفراد والمؤسسات بقطاعاتها المختلفة (حكومي، خاص، غير ربحي) في سبيل خدمة الوطن ومواجهة تحدياته وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ في إطار تحمل المسؤولية من الجميع. هذا العرض يؤكد على أن العمل الاجتماعي والخيري والمسؤولية الاجتماعية هي مستهدفات للرؤية في سبيل الوصول لوطن طموح ومجتمع حيوي ذو اقتصاد مزدهر.

والمشاركة المجتمعية للشباب على وجه التحديد مبدأ عالمي أكدت عليه المواثيق الدولية للأمم المتحدة، وما انبثق عنها من استراتيجيات وتوجهات عالمية. لذا فإن تنظيم العمل الخيري والعمل التطوعي ضرورة حتمية للوصول لهذه الغايات وتحقيق خطوات كبيرة في دمج الشباب في هذا القطاع باعتبارهم مشاركين فعليين في المسؤولية الاجتماعية.

(٤) نظراً لوجود دراسة أخرى لصالح منتدى العاملين مع الشباب حول دعم وتمكين القطاع غير الربحي في تنمية الشباب، فقد تناولت هذه الدراسة القطاع الثالث بشكل مختصر ومحدود، مع التركيز على نظام العمل التطوعي باعتباره الأكثر ارتباطاً بالشباب وباهتماماتهم.

وقد أكد (تقرير برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠) على تدشين استراتيجية خاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث تضمنت الاستراتيجية تحليل واقع المسؤولية الاجتماعية في المملكة ومقاربة معيارية لأفضل الممارسات الدولية في المجال، وذلك لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية لتكون عملاً ممنهجاً يتسم بالتأثير التنموي المستدام، وإطلاق عدة منصات وطنية لجمع التبرعات، حيث تستقبل تلك المنصات المساهمات المجتمعية من خلال حزمة من المنتجات والمشروعات الوقفية والتنموية للكيانات غير الربحية.

تحليل أنظمة القطاع الثالث (التطوع):

شهد قطاع التطوع والعمل الاجتماعي بشكل عام العديد من التطورات والأنظمة التي سعت لتوجيهه وتنظيمه على مر عقود من الزمن، والسنوات الأخيرة تعد سنوات العمل الاجتماعي بامتياز فقد شهدت صدور أنظمة وتنظيمات خاصة بالتطوع والعمل الخيري والمسؤولية الاجتماعية، وسيتم فيما يلي عرض الأنظمة التي يوجد بها مواد صريحة أو ضمنية تخدم فئة الشباب في قطاع التطوع والمسؤولية الاجتماعية، وهناك العديد من الخدمات والبرامج التي تقدم للشباب من خلال مؤسسات خيرية وجمعيات أهلية، وبرامج مسؤولية اجتماعية. بينما كأنظمة وتشريعات فلا يوجد هناك أنظمة تتناول الشباب كفئة إنما تكون كمجال اهتمام من خلال ما يتم تقديمه من برامج. لذا فقد تم تناول نظام العمل التطوعي لأنه الأكثر ارتباطاً بالشباب وباهتماماتهم، كما تم تناول تنظيم مؤسسة مسك الخيرية على اعتبارها المؤسسة الأهلية الأبرز في مجال العمل مع الشباب وفقاً لتوجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

نظام العمل التطوعي:

صدر نظام العمل التطوعي بتاريخ ٢٧/ ٥/ ١٤٤١هـ الموافق ٢٢/١/ ٢٠٢٠م. ويهدف النظام إلى الآتي:

- تنظيم العمل التطوعي، وتطويره.
- نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته.
- تنظيم العلاقة بين أطراف العمل التطوعي، وتحديد حقوقهم وواجباتهم.
- تعزيز قيم الانتماء الوطني والعمل الإنساني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته.
- تنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية.

وهذه الأهداف هي بمثابة خطوات تنظيمية لتأصيل التطوع وإعطاءه صفة الرسمية كنشاط له قيمته ودوره في تحقيق أهداف تنموية ووطنية. فيصبح للمتطوع حقوق وواجبات يكفلها له النظام، وفي هذا تشجيع لأفراد المجتمع على التطوع، والشباب فئة من فئات المجتمع التي شملها هذا النظام ويتوقع أن تكون الفئة الأكثر عملاً في التطوع وذلك لما يملكه الشباب من شغف ونشاط لممارسة أنشطة متنوعة ومتعددة في صالح خدمة المجتمع والوطن. ولما للتطوع من عوائد على الشباب من حيث صقل مهاراتهم وخبراتهم الحياتية. وللمتطوع حقوق يكفلها له النظام وتلزم الجهة المستفيدة بتقديمها له فقد

نصت المادة العاشرة "على أنه للمتطوع –وفق أحكام النظام وفي حدود الصلاحيات والإمكانات المتاحة للجهة المستفيدة، وبما يخدم تنفيذ العمل التطوعي–الحق في الحصول من الجهة المستفيدة على ما يأتي:

- التدريب اللازم في مجاله التطوعي.
- الأجهزة، والأدوات، والملابس، التي يحتاج إليها العمل التطوعي.
- الإعاشة، والمواصلات، وكذلك السكن إذا كان العمل التطوعي خارج مقر إقامته.
- العلاج إذا أصيب أثناء التدريب أو ممارسة العمل التطوعي، أو خلال ذهابه إلى عمله التطوعي وعودته منه.
- بطاقة تعريفية من الجهة المستفيدة.
- شهادة تطوع وخبرة، تصدر باسم الجهة المستفيدة، تتضمن نوع العمل التطوعي الذي أنجز ومدته وساعات العمل التطوعية ووصف الخبرة التي اكتسبها منه.

وبذلك يتحول العمل التطوعي من نشاط غير محسوب إلى نشاط ذو قيمة وفيه حفظ للحقوق والواجبات، وفي هذا تحفيز للشباب على الانخراط في الأعمال التطوعية لأن ما سيقوم به من نشاط سيساعده في تطوير خبراته التي يحتاجها في تحسين فرصه في سوق العمل. وحماية للمتطوع من الاستغلال من قبل بعض ضعاف النفوس، فقد نصت المادة الخامسة عشر على أنه "لا يجوز لمنشآت القطاع الخاص الاستفادة من جهود المتطوعين في حال وجود عائد ربحي مباشر أو غير مباشر لتلك المنشآت".

مؤسسة مسك الخيرية:

مؤسسة غير ربحية تأسست على يد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز عام ٢٠١١م؛ وهي مؤسسة موجهة نحو قطاع الشباب السعودي بسياساتها وبرامجها المختلفة. وينضوي تحت مظلة مؤسسة مسك الخيرية مركز المبادرات، ومركز مسك الإعلامي، وأكاديمية مسك، ومعهد مسك للفنون، ومتحف مسك للعلوم، ومانجا للإنتاج.

ويتحدد نطاق عمل "مسك الخيرية" لتمكين الشباب السعودي في ثلاث ركائز أساسية للمعرفة، وهي: الثقافة والتعليم وريادة الأعمال، وأبرز الأهداف التي تسعى لتحقيقها:

- العمل على رقي العملية التعليمية، المعرفية والتنموية.
- نشر التوعية والمعرفة والثقافة في المجتمع.
- الإسهام في البرامج التعليمية والثقافية والمعرفية والتاريخية والرياضية والإعلامية.
- إنشاء المكتبات ومراكز المعلومات.

تسعى المؤسسة لبلوغ هذه الأهداف من خلال "تصميم البرامج وبناء الشراكات مع المنظمات المحلية والعالمية في مختلف المجالات، كما تستثمر في تطوير رأس المال الفكري وإطلاق طاقات الشباب السعودي من خلال مجموعة متنوعة من الحاضنات".

تعتمد مؤسسة مسك الخيرية في سعيها لتنمية رأس المال الثقافي لدى الشباب وبناء مجتمع معرفي محلي على أدوات منها:

- التعليم.
- الإعلام.
- المشاركات المحلية والدولية.
- المشاريع والمبادرات.

ففي التعليم ترتكز سياستها على التدريب من خلال برامجها التعليمية الموجهة للشباب مثل برنامج الإعداد الجامعي، وبرنامج صناع المستقبل، وبرنامج زمالة مسك. وأيضاً من خلال تأسيس المؤسسات التعليمية مثل مدارس مسك، وأكاديمية مسك، وكذلك من خلال الشراكة مع المؤسسات الأكاديمية مثل أكاديمية خان وجامعة هارفارد، وأيضاً من خلال تقديم البرامج التي تستهدف تنمية المواهب الفنية والتثقيف وبالفنون والتي يقدمها معهد مسك للفنون.

وفي الإعلام تهتم مسك بالإعلام كونه أداة تثقيف لنقل المعرفة سواءً الأفكار الإبداعية أو الخبرات، لذلك تستفيد من المنصات الإعلامية المشهورة وتنظم فعاليات خاصة للشباب مثل ملتقى مغردون سعوديون في ٢٠١٥ وملتقى الإعلام المرئي "شوف" ورعاية فعاليات مثل "تيدكس" للشباب ودعم فعالية "شارك" و"كمل" وببساطة".

أما المشاركات المحلية والدولية تعمل مسك الخيرية من خلالها على دعم الجانب الثقافي، ومن أمثلة المشاركات الدولية مشاركتها كمنظمة قيادية لمجموعة الشباب الـــ Y20 في مجموعات التواصل الرسمية، و V20 كمجموعة غير رسمية على هامش أعمال مجموعة دول العشرين التي استضافتها وترأستها المملكة في عام ٢٠٢٠. وكمشاركات محلية مشاركتها في معرض الرياض الدولي للكتاب.

ويتمثل مجال تنفيذ المشاريع والمبادرات الثقافية في إطلاقها مبادرة (مسك القيم) والتي تستهدف تعزيز وغرس القيم الإيجابية، من خلال عدة برامج تستهدف فيها فئة الشباب.

ومنتدى مسك الذي أدار أكثر من ٦٠ جلسة حوار فكرية في نسخته الثالثة بمشاركة شخصيات بارزة وممثلي مؤسسات شبابية دولية.

كذلك إطلاقها عدد من الفعاليات والمشـــاريع الفنية مثل تنفيذ المعارض الفنية ودعم الفنانين، ودعم التوجهات الثقافية الحديثة لدى الجيل الجديد من خلال "مانجا للإنتاج" وهي شركة تابعة لمسك الخيرية مختصة بمسلسلات الأنيمي ومجال الألعاب الإلكترونية.

يوضح تقرير مسك السنوي ٢٠٢٠ أهمية دعم الحراك الفني الذي يثري المشهد الثقافي السعودي، واستكشاف المبدعين وإيصال التجارب الفنية المحلية للعالمية، والمساعدة على ازدهار مؤسسات الشباب ذات الاهتمام بالثقافة والفن.

وشهدت مسك خلال هذا العام تغييرات كبيرة في التوجهات ،الاستراتيجيات ففي مقابلة فريق الدراسة مع مديرة برامج مؤسسة مسك الخيرية أشارت أن هناك سياسة لتنمية مهارات الشباب، وأنه تم تطوير الخطة الاستراتيجية لتشمل

أربع محاور رئيسية. وهي، تطوير المهارات، وريادة الأعمال، الخدمة والمساهمة الاجتماعية والذي يهتم بالمؤسسات غير الربحية، وقسم القيادة وإعداد القادة، وأن البرامج التي تقدمها مسك تعتمد على حسب المرحلة التي ينتمي لها الشاب. فهناك برنامج الإعداد للمرحلة الجامعية لطلاب المرحلة الثانوية ويركز على منح الشباب المنضمين المهارات اللازمة للتقديم على الجامعات العالمية، واختيار التخصص، وعدد المنضمين لمثل هذا البرنامج كبير.

وبرنامج موجه لطلاب الجامعة، وهو برنامج يزود الطلاب بالخبرات اللازمة والمهارات الناعمة كالتواصل، لتجهيزهم لسوق العمل عن طريق ممارسة نشاطات متنوعة تهدف لتطوير المهارات تعقد في مخيمات تدريبية، ويستهدف هذا البرنامج ١٥٠ طالبًا وطالبة في السنة. أما البرنامج الثالث فهو برنامج الزمالة الذي يستهدف الطلاب المنضمين لأفضل ٥٠ جامعة في العالم. ويستهدف البرنامج الرابع تطوير مهارات القيادة للشباب عند دخولهم سوق العمل، كذلك ذكرت مديرة برامج مؤسسة مسك الخيرية أن من ضمن نطاق تركيز مسك استهداف الإناث في برامج القيادة بشكل أكبر، للتماشي مع أهداف رؤية ٢٠٣٠ في تمكين المرأة. وكذلك هنالك برنامج إعداد القادة التنفيذيين، وبرنامج خبراء الوطن، وهو برنامج لم يتم إطلاقه بعدُ، ولكن في طور الإعداد. أيضاً يوجد برنامج صنَّاع المستقبل، وهو برنامج مُصمَّم حصريًّا من مؤسسة مسك الخيرية بشكل فريد لإعداد وتجهيز ١٠٠ ألف سعودي في المجالات والمهارات المؤثرة في مستقبل العمل. وتأتي هذه المبادرة استجابة من المؤسسة للمساهمة في تهيئة الشباب للتكيف مع التغيرات المتسارعة في التحول الرقمي والتقنيات ذات الأثر على مستقبل العمل في كل القطاعات. ويساعد البرنامج في تمكين الشباب والشابات من التقدم، وبناء البيئة التكنولوجية في المملكة العربية السعودية استعدادًا للوظائف المستقبلية التي تعتمد على التقنية والتكنولوجيا.

استنتاجات حول أنظمة القطاع الثالث (التطوع):

تتميز أنظمة القطاع الثالث (التطوع) بالآتي:

١- إصدار نظام العمل التطوعي يعد تشريع رسمي للتطوع في المملكة وتحوله من مجرد كونه نشاط غير رسمي لنشاط مؤسسي ورسمي.

٢- تنظيم العمل التطوعي فيه حفظ لحقوق المتطوعين وفيه حماية من استغلال قدرات الشباب تحت مسمى التطوع.

٣- استهداف مؤسسة مسك الخيرية قطاع الشباب ببرامج نوعية وفريدة موجهة نحوه تحديداً.

يلاحظ على أنظمة القطاع الثالث (التطوع) الآتي:

١- عدم وجود آلية لكيفية نشر ثقافة التطوع بين الشباب.

٢- غياب الوعي والاهتمام من قبل المستهدفين وهم الشباب بأهمية التطوع.

٣- محدودية ونخبوية البرامج الموجهة للشباب من قبل مؤسسة مسك الخيرية.

الفرص المتاحة في أنظمة القطاع الثالث (التطوع) تتضمن الآتي:

١. نظام التطوع فيه تحفيز على تنمية الفكر الإبداعي والابتكاري في مجال العمل الاجتماعي وذلك من خلال تشجيع تأسيس الفرق التطوعية.

٢. التأكيد على رفع عدد المتطوعين وعوائد التطوع في الرؤية محفز للعمل على تفعيل نظام التطوع وتطويره بما يتناسب مع تطلعات الرؤية.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة القطاع الثالث (التطوع) تتضمن الآتي:

١. قد يكون هناك استغلال من بعض الجهات وضعاف النفوس لوجود نظام التطوع في تشغيل الشباب في مهام ذات عوائد ربحية تحت مسمى التطوع.

٢. عدم وجود جهة رسمية معنية بمراقبة التطوع والإشراف عليه قد يجعل المجال مفتوح لممارسة أعمال تتعارض مع المقبول مجتمعياً ومع الأنظمة المعمول بها تحت مسمى التطوع.

مكونات نظام العمل التطوعي ودوره في دعم الشباب:

بناءً على ما تم استعراضه من مواد نظام العمل التطوعي يتضح ارتباطها بمبادئ النظام الأساسي للحكم؛ في حماية حقوق الفرد في العمل، والتكافل الاجتماعي، وتعزيز الوحدة الوطنية، والتعلم المنطلق من العقيدة الإسلامية القادر على اكساب الفرد المهارات والقدرات، وكفالة حقوق الأفراد في جميع حالات الطوارئ على المستوى الفردي والاجتماعي، والمرتبطة بمنطلقات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تنمية القدرات البشرية، والتطوع في كافة المجالات، والمرتبطة بمبادئ استراتيجية الأمم المتحدة للشباب ٢٠١٨ التي أكدت على أهمية مشاركة الشباب في المجتمع المدني ووجود تمثيل لهم في كافة الأنشطة.

وبمراجعة للمبادرات والبرامج المنبثقة من رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومنها برنامج جودة الحياة فأحد أبعاده كان بعد التفاعل الاجتماعي والذي يقاس بمدى مشاركة الفرد في الأنشطة الاجتماعية ومنها ممارسته للتطوع. فأحد مرتكزات استراتيجية برنامج جودة الحياة هو تحفيز المشاركة الاجتماعية من خلال تحفيز الناس عن طريق الأنشطة والفعاليات الخاصة بنمط الحياة (وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠). ولتنظيم العمل التطوعي ومأسسته فقد بادرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تدشين منصة العمل التطوعي والتي وفرت أكثر من ١٥٦ ألف فرصة تطوعية وبلغ عدد المسجلين في المنصة ٥٣٣,٩٥٠ شخص وهذا أدى لنمو عدد المتطوعين من (٢٣) ألف متطوع ٢٠١٥ إلى (٤٠٩) ألف متطوع ٢٠٢٠ متجاوزا مستهدف عام ٢٠٢٠ (٣٠٠) ألف متطوع، وارتفاع القيمة الاقتصادية للتطوع في المملكة للفرد من ٦٠٠ ريال للساعة في ٢٠١٧ إلى ٢١,٢٧ ريال للساعة في ٢٠٢٠ (إنجازات رؤية المملكة ٢٠٣٠).

يتبين من تحليل الوضع الراهن لنظام العمل التطوعي أن أحد الأدوار المتوقعة لوجود النظام هو التوجه الواضح نحو نشر ثقافة التطوع بين أفراد المجتمع ومؤسساته وتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ في رفع نسبة التطوع في المجتمع وبين الشباب على وجه التحديد إلا أن هذه الجهود تفتقد لوجود استراتيجية واضحة موجهة بشكل مباشر للشباب على

اعتبارهم المستهدف الأهم في منظومة العمل التطوعي وذلك برفع وعيهم بأهمية التطوع وممارسته. وأيضاً بالوصول لأكبر شريحة ممكنة من المتطوعين، عن طريق إيجاد سياسات وإجراءات تنفيذية وإرشادية لربط التطوع بالتكاليف والواجبات والبرامج في التعليم المدرسي والجامعي. وذلك لتشجيع الشباب ودفعهم للدخول في عالم التطوع، والتعرف عليه. فالتطوع ممارسة للحياة الإيجابية والاحساس بالسعادة. كما أن هناك حاجة لوجود جهة تنسيقية تعنى بنشر ثقافة التطوع في المجتمع من جهة، واستقطاب المتطوعين وتنسيق رغباتهم ومساعدتهم باكتشاف رغابتهم وتنسيقها بما يتوافق مع امكاناتهم ومواهبهم ومع الاحتياجات التطوعية من جهة أخرى. فوجود منصة العمل التطوعي مهم من الناحية التقنية، من حيث توثيق ساعات التطوع ونشر الفرص التطوعية والتنسيق بين الجهات المختلفة، سواءً الموفرة للمتطوعين أو المقدمة للفرص التطوعية. إلى أنه هناك حاجة لوجود تسويق اجتماعي للتطوع كمفهوم إنساني، وقيمة اجتماعية، وقيمة اقتصادية، موجهه لفئات المجتمع وللشباب على وجه الخصوص، لنشر ثقافة العمل التطوعي وتأصيلها في نفوس الشباب السعودي.

الفصل الخامس: قطاع السياحة:

يعد قطاع السـياحة أحد القطاعات الناشـئة ذات النمو السـريع، ويمثل أحد المحاور المهمة لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، إضافة للمكنوز التاريخي والتراثي والتنوع الطبيعي للمملكة العربية السعودية وحيث أن أرضها مهد الدين الاسـلامي ما يجعلها محل الجذب السـياحي حيث وعلى الرغم من كون المملكة وجهة رئيسـية للسـياحة الدينية لمسـلمي العالم بفضل الحرمين الشريفين وهو ما يجعلها الوجهة السياحية الأولى في الشرق الأوسط باستحواذ على نحو ٢٤% من أعداد السياح بإجمالي ١٨ مليون سائح في العام الواحد وفق مركز المعلومات والأبحاث السياحية (ماس)، إلا أن الله حبا المملكة إلى جانب الحرمين إمكانيات سـياحية كبيرة تجذب الملايين من السـائحين الباحثين عن الترفيه والثقافة والتاريخ والمناخ المتنوع وهو ما سيؤهل المملكة لتكون الوجهة السياحية الأولى في العالم بعد استكمال المشاريع التي أطلقتها الرؤية (mas.gov.sa).

اهتمت المملكة العربية السـعودية باسـتثمار ثرواتها وتنميتها والحفاظ على تراثها وآثارها وتراثها العمراني من مدن وقرى ومنشـآت أو مواقعاً تاريخية شـهدت أحداثاً تاريخية مهمة أو وطنية، أو قطعاً أثرية تشـكل قيمة وطنية من حيث طابعها التاريخي والعلمي والثقافي، والاستفادة منها وصيانتها لتعزيز القيم الوطنية والثقافية، واستثمارها لتنمية الاقتصـاد الوطني، كما انطلقت أنظمة قطاع السـياحة وفق خطط وأنظمة مدروسـة وتطور ملحوظ في أنظمتها حيث بدأ القطاع "بتنظيم الهيئة العامة للسـياحة والآثار" إلى أن تم إحلال "نظام وزارة السـياحة" كبديل عن "نظام الهيئة العامة للسـياحة والآثار" وإضافة العديد من مواد النظام لتحسين قطاع السياحة وتطويره في المملكة وهذا يتفق مع المادة الثانية والعشرون من نظام الحكم التي تنص على "تحقيق التنمية الاقتصـادية والاجتماعية وفق خطة علمية عادلة"، كما شملت غالبية مواد تنظيم قطاع السـياحة على الاهتمام بالثقافة والآداب والفنون، والحفاظ على الهوية والقيم الوطنية، وحماية الآثار والقيام بالأبحاث والدراسات والتسجيل والتوثيق وتشجيع البحث العلمي في مجال السياحة والآثار، وهذا يتفق مع المادة التاسعة والعشرون في النظام الأساسي للحكم والتي تنص على أن "ترعى الدولة العلوم والآداب والثقافة وتعنى بتشجيع البحث العلمي، وتصون التراث الاسلامي والعربي وتسهم في الحضارة العربية والإسلامية والانسانية.

هذا وتعد السـياحة من صـميم تحقيق رؤية المملكة العربية السـعودية ٢٠٣٠ حيث تهدف الرؤية إلى تعزيز القطاع الخاص السعودي لإنشاء اقتصاد مزدهر عبر التنويع والاستثمار بطرق تضع المملكة العربية السعودية على خريطة التجارة والمنافسة العالمية، والوصول لمجتمع حيوي من خلال تعزيز القيم الاسلامية والهوية الوطنية وعليه فقد كان قطاع السياحة أحد القطاعات التي أهتمت بها رؤية المملكة حيث أكدت على أهمية بذل الجهود من خلال التوسع في إنشاء المتاحف وتهيئة المواقع السياحية والتاريخية والثقافية وتنظيم زيارتها، وأهمية الاعتزاز بالهوية الوطنية والإرث الثقافي والتاريخي السعودي والعربي والاسلامي، وأهمية المحافظة عليه لتعزيز الوحدة الوطنية وترسيخ القيم العربية والاسلامية الأصيلة. من خلال غرس المبادئ والقيم الوطنية، وإقامة المتاحف والفعاليات وتنظيم الأنشـطة المعززة لهذا الجانب، والعمل على إحياء مواقع التراث الوطني والعربي والاسلامي وتمكين الجميع من الوصول إليها. وهدفت الرؤية لتأسيس متحف إسلامي يبنى وفق أرقى المعايير

العالمية، ويعتمد على أحدث الوسائل في الجمع والحفظ والعرض والتوثيق، ليكون محطة رئيسية للمواطنين والضيوف للوقوف على التاريخ الاسلامي، وهدفت الرؤية لزيادة معدلات التوظيف في قطاع السياحة وزيادة استيعابها للقوى العاملة لتوفير ٢,٦ مليون فرصة عمل، حيث أنه من المتوقع أن تخلق البرامج السياحية إضافة إلى المشاريع السياحية الكبرى مثل (البحر الأحمر، القدية، أمالا) فرصاً وظيفية للشباب السعودي من الجنسين، وتساهم المشاريع السياحية بتطوير المناطق المحيطة عبر النشاط الاقتصادي وتوظيف أبنائها، والسياحة تساهم في تحقيق ١٥ هدف فرعي من أهداف المستوى الثاني للرؤية ٢٠٣٠، و٢٨ هدف استراتيجي من أهداف المستوى الثالث، ومنها تعزيز الهوية الوطنية والارتقاء بجودة الحياة وإتاحة فرص العمل للجميع، وتسهم خطوات وبرامج السياحة في المواءمة بين مخرجات التعليم للشباب السعودي واحتياجات سوق العمل السعودي المستقبلية في ضوء المشاريع السياحية الكبرى الجاري تنفيذها، إضافة إلى إيجاد برامج تدريبية مهنية للشباب لتوفير احتياجات المشاريع الحالية وهو ما يسهم في تحقيق جاهزية الشباب لدخول العمل وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ورفع مستوى التوطين في السياحة وزيادة مساهمة الشباب للعمل في قطاع السياحة وفي الاقتصاد بشكل عام. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠)

هذا وتعد أحد مبادئ رؤية المملكة ٢٠٣٠ مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح هو تمكين الشباب لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم واستثمار مكامن القوة لخلق اقتصاد متنوع، لذا تسعى وزارة السياحة ليتوافق دور القطاع السياحي ونموه مع مكانة وقيم ودور المملكة في الحضارة الإنسانية من خلال الاهتمام بالقطاع السياحي، وتوفير الفرص المميزة للشباب للعمل في هذا القطاع وتذليل عوائق نموه بالاعتماد على المقومات البشرية والاقتصادية للمملكة العربية السعودية وتفعيل الاستثمار في السياحة بوصفه أحد ركائز رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن مبادرات برنامج التحول الوطني في مجال السياحة والتراث والتي يمكن للشباب الاستفادة منها مبادرة الشركة السعودية للحرف والصناعات اليدوية، وتأسيس ضمان التمويل وبرنامج كفالة، ودعم إقراض المشاريع الفندقية والسياحية، حيث يساهم في توليد الفرص الاستثمارية المجدية للمستثمرين بالداخل والخارج، وفي سبيل تحقيق ذلك تم إنشاء صندوق التنمية السياحي برأس مال قدره ١٥مليار ريال لتشجيع الاستثمارات السياحية في المملكة وتنويع مصادر الدخل وزيادة مساهمة قطاع السياحة في الناتج المحلي الإجمالي وكذلك زيادة فرص العمل لبنات وأبناء المملكة في القطاع السياحي وفقا لمستهدفات الاستراتيجية الوطنية للسياحة ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

ومن أهداف البرامج التدريبية في وزارة السياحة التي أكد عليها كلاً من سعادة مدير عام توطين الوظائف السياحية وسعادة مدير إدارة توطين المهن السياحية في مقابلة مع مسؤولين بوزارة السياحة هو تشجيع وتحفيز المواطنين على الالتحاق بالمهن السياحية وذلك بتنمية الصورة الذهنية الإيجابية حول طبيعة العمل السياحي ورفع مستوى وعي وفهم شركاء التنمية السياحية وهذا يرتبط بالمبادرات المقدمة لتنمية القدرات السياحية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ للقيام بتدريب أكثر من ١٠٠ ألف من موظفي الصفوف الأمامية عن بعد على ١٤ مجالا تدريبيا، وهذا يرتبط بما تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقه من أهداف التنمية المستدامة في مجال السياحة والآثار وهو "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل

والمستدام للجميع والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع"، وأكد العديد من المتخصصين أن هذا الهدف يرتبط بالعديد من الانجازات التي تطمح الدول لتحقيقها ومن أهمها وضع سياسات للسياحة المستدامة التي من شأنها خلق فرص العمل للشباب والحد من بطالة الشباب وتفعيل استراتيجيات لتوظيف الشباب بحلول عام ٢٠٣٠.

وقد أكد (تقرير برنامج التحول الوطني،٢٠٢٠) على الوصول إلى عدد من الانجازات في عام ٢٠٢٠م في قطاع السياحة حيث تم إطلاق التأشيرة السياحية في الربع الأخير من عام ٢٠١٩م مما نتج عنها إصدار ٤٤٠ ألف تأشيرة بحلول مارس ٢٠٢٠م، وإقرار تنظيمات محفزة للاستثمار في القطاع السياحي وتنمية الاقتصاد الوطني وزيادة عدد الوظائف في القطاع السياحي وإنشاء مشاريع سياحية كبرى لتنمية السياحة الوطنية، وإطلاق الجمعية المهنية للمحترفين السعوديين لتنمية وتطوير الحرف والصناعات اليدوية (بارع)، مما أسهم في تسجيل نحو ٥ الاف حرفي وحرفية في مختلف مناطق المملكة، وخلق فرص تجارية ووظيفية متعددة في قطاع التراث والحرف اليدوية والمحافظة على الهوية الوطنية وتمكين المنتجات الحرفية من الوصول للعالمية.

تحليل أنظمة قطاع السياحة:

أصدرت المملكة العربية السعودية حزمة من الأنظمة واللوائح التي تنظم قطاع السياحة، حيث تطورت الأنظمة بشكل ملحوظ وأجرت عدد من التعديلات على أنظمة هذا القطاع تماشياً مع ما تشهده المملكة العربية السعودية من تطور على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وتماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويمكن تحديد أهم الأنظمة في قطاع السياحة التي تنظم عمل منظمات ومؤسسات تخدم فئة الشباب فيما يلي:

١. نظام السياحة.
٢. تنظيم الجمعية السعودية للمرشدين السياحيين.
٣. تنظيم وزارة السياحة

نظام السياحة:

صدر نظام السياحة في تاريخ ١٤٣٦/١/٩هـ الموافق ٢٠١٤/١١/٢م، حيث صدر بمرسوم ملكي رقم (م/٢)، ويهدف النظام إلى تنظيم العلاقة بين المرافق السياحية والخدمات المتعلقة بالنشاط السياحي بوجه عام، وتقترح وزارة السياحة الأماكن السياحية العامة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة وتحدد اللائحة القواعد المنظمة لذلك. ويتضمن النظام ١٩ مادة، ويتناول جوانب متنوعة خاصة بتنظيم السياحة بشكل عام، وبمراجعة مواد النظام التسعة عشر نجد أنها تتماشى مع رؤية وأهداف التنمية والنظام الأساسي للحكم. ولعل ما يهمنا في تلك المواد التي تصب في صالح تمكين الشباب السعودي، ومن هذه المواد المادة العاشرة حيث تنص على "إعداد المعايير المهنية لجميع مهن القطاعات السياحية، وتزود قطاعات التعليم والتدريب الحكومية والأهلية التي تقدم برامج تعليمية سياحية بتلك المعايير للاسترشاد بها ولتكون حداً أدنى لمتطلبات المناهج المقدمة لتلبية احتياجات سوق العمل" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء). وبمراجعة النظام أتضح أنه

ركز على تنظيم العلاقة بين المرافق السـياحية والخدمات المتعلقة بالنشـاط السـياحي، ومعايير تنظيم الفعاليات السـياحية وتطويرها أكثر من التركيز على إيجاد أنظمة مرتبطة بالشباب بشكل مباشر، حيث إن ما يرتبط بالشباب في هذا النظام هو ما اتضح في المادة العاشرة من التأكيد على إيجاد البرامج التعليمية السياحية لتواكب سوق العمل.

تنظيم الجمعية السعودية للمرشدين السياحيين:

صـدر التنظيم بتاريخ ١٤٣٥/٧/٢٧هـ الموافق ٢٠١٤/٥/٢٦م وحالة النظام (سـاري) بقرار مجلس الوزراء رقم (٣١٢)، ونشأت بمقتضى هذا التنظيم جمعية تسمى الجمعية السعودية للمرشدين السياحيين، وهي جمعية مهنية ذات شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة، تعمل تحت إشراف الهيئة، ومقرها الرئيس مدينة الرياض ولها إنشاء فروع أو مكاتب في مدن أخرى داخل المملكة، وتهدف كما نصت المادة الثالثة إلى تطوير نشاط المرشدين السياحيين من خلال عدد من الأغراض أهمها "الاسـهام في تهيئة البيئة الملائمة لتنمية وتطوير خدمات الارشاد السـياحي في المملكة"، "وتحسين وتعزيز كفاءة المرشدين السياحيين من خلال وضع وتطوير معايير ثابتة لضمان جودة الخدمات ونشر الوعي بهذه المعايير في المجتمع دون إخلال بالقيم الاسلامية والتراث الوطني في المملكة"، "والاسهام مع الوزارة والجهات المعنية الأخرى في تدريب ودعم الكوادر العاملة في حقل الارشاد السياحي والمشاركة في وضع خطة لتحفيز السعوديين لقبول العمل بهذا القطاع وتذليل العوائق حيال ذلك" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء). وبمراجعة النظام أتضح أنه يحتوي على تنظيم عمل الجمعية وتحديد أهدافها وعضوياتها واختصاصاتها، إلا أن هذا النظام لم يركز على فئة الشباب بشكل واضح، ولم يعكس اهتمامه بفئة الشباب إلا في بعض المواد المذكورة والتي ترتبط بتدريب الكوادر العاملة في حقل الارشاد السياحي وتحفيز العمل بهذا القطاع أكثر من كونها مواد مستقلة لدعم فئة الشباب بكافة المجالات والأنشطة السياحية.

تنظيم وزارة السياحة:

صدر تنظيم وزارة السياحة بتاريخ ١٤٤٢/٢/٥هـ الموافق ٢٠٢٠/٩/٢٢م، ليحل محل تنظيم الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني، وتعتبر حالة النظام (ساري) بقرار مجلس الوزراء رقم (٩٦)، وصدر مع هذا التنظيم تعديل لنظام السياحة من خلال استبدال كلمة (هيئة) ليكون (الوزارة: وزارة السياحة)، حيث نصت المادة الثانية على "الوزارة هي الجهة المختصة والمرجع الرئيس في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بتنظيم قطاع السياحة وتنميته والنهوض بمقوماته وتذليل عوائق نموه، باعتباره رافداً مهماً من روافد الاقتصاد الوطني، وذلك بما يتوافق مع مكانة المملكة وقيمها ولها القيام بكل ما يلزم في سبيل تحقيق أهدافها والتي من أهمها: إجراء مسح شامل للمناطق والمقومات السـياحية في المملكة وتحديثه دورياً بالتعاون مع الجهات المعنية وتقويم الامكانات السـياحية لكل منطقة، ومناقشتها مع مجلس المنطقة، وتخطيط وتنمية القوى العاملة في قطاع السياحة وتطويرها بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، وتشجيع القطاع الخاص لإنشاء شركات لتخطيط وتطوير واستثمار الأماكن السياحية" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء). وبمراجعة هذا النظام أتضح أنه يركز على توضيح اختصاصات

الوزارة وأهدافها بشكل عام، وعدم وجود مواد تختص بفئة الشباب في هذا النظام عدا الاشارة إلى أهمية تنمية القوى العاملة في قطاع السياحة.

استنتاجات حول أنظمة قطاع السياحة:

تتميز أنظمة قطاع السياحة بالآتي:

١. يلاحظ في أنظمة قطاع السياحة بشكل عام الاهتمام الواضح بفتح المجال للكوادر الوطنية في قطاع السياحة سواء باحثين عن عمل، أو مستثمرين ورواد أعمال في قطاع السياحة.

٢. يلاحظ تركيز اهتمام الأنظمة المستحدثة في قطاع السياحة على تغيير الصورة النمطية للوظائف السياحية لاستقطاب الشباب للعمل في هذا القطاع، ووضوح الخطط والبرامج التي تعكس دعم وزارة السياحة لمستقبل قطاع السياحة، وتكثيف البرامج والحملات الاعلامية التي تستهدف إيصال هذه الرسالة لأصحاب المنشآت وأفراد المجتمع ككل، وهذا يصب في صالح الشباب من الجنسين للإقبال على الوظائف السياحية.

٣. اتضح في أنظمة قطاع السياحة الاهتمام بالشباب كرواد أعمال من خلال إتاحة الفرصة لهم للعمل في قطاع السياحة وتقديم التسهيلات الكبيرة لهم للمشاركة في النشاط السياحي وتأسيس المشاريع والأعمال، وجود الرغبة في دعم المشاريع السياحية.

يلاحظ على أنظمة قطاع السياحة الآتي:

١. بالرغم من تنوع وتعدد أنظمة قطاع السياحة واستحداثها بشكل دوري إلا أنها لم تعطِ فئة الشباب الاهتمام الكافي من ناحية توضيح آليات إلزام المنشآت بتوطين الوظائف وآليات لدعم اهتمامات الشباب وميولهم في مجال السياحة، بل كان تركيز الأنظمة فيما يخص الشباب على الشباب كرواد أعمال بشكل أكبر من غيرهم.

٢. تفتقد أنظمة قطاع السياحة لنظام واضح ومستقل معني بفئة الشباب من ناحية استثمارهم ودعمهم وتوفير الفرص المناسبة لهم، وإلزام كافة الجهات والمنشآت العاملة في مجال السياحة على دعم واستقطاب الشباب واستثمار قدراتهم وإمكانياتهم في مجال السياحة، حيث لا يزال هناك ضعف في الاهتمام بفئة الشباب في الأنظمة، وعدم وجود سياسات لتأهيل المزيد من الكوادر الشبابية في مجال السياحة وصناعتها.

الفرص المتاحة في أنظمة قطاع السياحة تتضمن الآتي:

١. وجود مسار التعليم والابتعاث الخارجي لإيجاد الشباب المتخصصين في مجال السياحة، وإيجاد البرامج التدريبية والتطويرية لعمل الشباب في قطاع السياحة، وطرح عدد من البرامج التي تستهدف إيجاد المرشد السياحي المتخصص.

٢. توسع وثراء مجالات السياحة في المملكة العربية السعودية (سياحة دينية وثقافية وتراثية وآثاريه وصحراوية وجبلية وبحرية) والتي تتيح للشباب فرص عمل واستثمار متنوعة.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة قطاع السياحة تتضمن الآتي:

١. عدم وجود مواد توضح التوازن في تطوير المدن في جانب السياحة والتي قد تنعكس على اشباع احتياجات الشباب في كافة مناطق المملكة سواء كانوا مستفيدين من برامج وأنشطة وزارة السياحة أو باحثين عن عمل أو رواد أعمال.

٢. التداخل بين اختصاصات وزارة السياحة وبعض القطاعات الأخرى قد يجعل هناك عدم وضوح عند المستثمرين ورواد الأعمال فيما يخص مجالات الاستثمارات السياحية.

٣. عدم وجود نظام واضح للدعم المادي للراغبين في الاستثمار في المجال السياحي قد يكون سبب في الاحجام عن المجال.

مكونات أنظمة قطاع السياحة ودورها في دعم الشباب:

يتميز قطاع السياحة بالتطوير والتحسين المستمر من خلال صدور عدد من التنظيمات المستحدثة والتي تتواكب مع تطلعات المملكة العربية السعودية في جعل المملكة أحد أهم الوجهات السياحية العالمية، حيث تعد السياحة في المملكة من أكثر القطاعات النامية التي شكلت تطوراً واهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة، وضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠ قررت المملكة الاتجاه للاستثمار في القطاع السياحي، وجعله أحد أهم الركائز التي تقوم عليها الرؤية وتغيير مفهوم السياحة الداخلية التقليدية. وجعلها منافسة للسياحة الخارجية، وأتضح ذلك جلياً خلال السنوات الثلاثة الأخيرة من خلال التحسن الملحوظ في قطاع السياحة في المملكة العربية السعودية من خلال تطوير مشاريع قائمة واستحداث أخرى، والتنويع في الأنشطة السياحية ومراعاتها لاحتياجات كافة فئات المجتمع وبالأخص الشباب, والاهتمام بتطوير كافة أنماط السياحة (سياحة التسوق والسياحة الرياضية والسياحة البحرية والسياحة الريفية وغيرها من الأنماط) وهذا ما أكده مدير إدارة توطين المهن السياحية التابع لوزارة السياحة حيث ذكر أن وزارة السياحة تهتم بكافة أنماط السياحة ومنها (السياحة الريفية) تحت مظلة وزارة السياحة لدعم الأفراد الذين يمتلكون المزارع الريفية من خلال تحويلها إلى منطقة زيارة للزائرين والسائحين لتكون تجربة مميزة للزائرين، وكما أوضح (تقرير مجموعة سيرا) أن قطاع السياحة في المملكة العربية السعودية شهد مؤخراً نمواً ملحوظاً حيث ارتفعت نسبة الإنفاق على السياحة الداخلية (الرحلات الترفيهية والتجارية داخل المملكة من قبل المقيمين فيها) بمعدل ١,٥٦% والتي تبلغ حوالي (٢٦٢ مليون دولار) بين عام ٢٠٠٩م وعام ٢٠١٨م حيث وصلت في عام ٢٠١٨م إلى ١٧ مليار دولار.

كما يتميز قطاع السياحة باستهدافه للشباب من خلال البرامج كأهم الفئات التي تعمل معها ومن أجلها وزارة السياحة سواء كان الاهتمام بالشاب كزائر مستفيد من برامج السياحة، أو كرائد أعمال، أو كباحث عن عمل، ويتضح معرفة الشباب السعودي بما تقوم به وزارة السياحة من جهود وبرامج حيث أتضح ذلك من خلال استطلاع الرأي على (٧٣٨) من الشباب السعودي من كافة مناطق المملكة الذي أكد فيه ٥٠,٤% من الشباب بأنهم يعرفون جيداً ما تقوم

به وزارة السياحة كأحد الجهات المعنية بالشباب، وجاءت وزارة السياحة بالمرتبة الرابعة من بين (٩) جهات حكومية وأهلية يعرف الشباب ما تقوم به.

حيث انطلقت العديد من البرامج والمبادرات والحملات التي تستهدف فئة الشباب كباحثين عن عمل في قطاع السياحة، وهذا ما أكده الأستاذ بندر السفير مدير عام توطين الوظائف السياحية أن الشباب هم من ضمن الفئات المستهدفة في الاهداف الاستراتيجية في تنمية رأس المال البشري من خلال توفير (مليون فرصه عمل) في السنوات العشر من عام ٢٠٢٠م إلى عام ٢٠٣٠م، حيث أطلقت الوزارة (مبادرة أهلها) تنص على (١٥) برنامجاً لدعم الأفراد ورواد الأعمال، وجزء من هذه البرامج تم البدء بها هذا العام، فمنها ما يخص الابتعاث السياحي، ومنها ما يخص التدريب المنتهي بالتوظيف، ومنها ما يخص شهادات الاعتماد الاحترافية التي تعنى ببعض التخصصات السياحية المطلوبة، ومنها ما يختص بتدريب القادة المواطنين من الجنسين، وجزء منها يختص ببرنامج حفاوة الذي يهتم بتأهيل وتدريب ورفع مهارات جميع من هم في الصفوف الأمامية في رحلة السائح وهذا يتقاطع مع قطاعات كبيرة جدا، فمنظومة السياحة ليست فقط مقتصرة على الإيواء والضيافة والفنادق بل تعمل مع قطاعات أخرى بناء على تصنيف منظمة السياحة العالمية والتي أشارت إلى أن منظومة السياحة مرتبطة بـ١٢ قطاع اقتصادي؛ فكل ما يرتبط برحلة السائح يعتبر جزء من منظومة السياحة ونستهدف في برامج توطين الوظائف رفع مستوى الوعي مع شركاءنا في القطاعات مثل: قطاع الأغذية والمشروبات وقطاعات الترفيه وقطاع الحج والعمرة وقطاع الثقافة وقطاع الرياضة وقطاع النقل بكافة فئاته في (الطيران-النقل البحري-سكك الحديد-تطبيقات الأجرة-وكالات السفر والسياحة وبعض تصنيفات قطاعات التجزئة، وكل هذه القطاعات نعمل معها عن قرب لتصميم برامج تدريب ومحاولة الاستفادة من البرامج التي نعمل عليها حاليا مستهدفين فيها الأفراد ورواد الأعمال، وأضافت الأميرة نورة آل سعود بأن لدى الوزارة مبادرات تعنى بالشباب والمواطنين في منصة التعليم الالكتروني ومن البرامج التدريبية التي تقدمها المنصة بدون رسوم مالية: "برنامج التدريب السياحي" ويقدم عشرين برنامج الكتروني تدريبي في القطاع السياحي و"برنامج الابتعاث السياحي" لإرسال بعثات لجامعات متميزة في المجال السياحي و"برنامج حفاوة" وهو برنامج خاص بالصفوف الأمامية للعاملين مباشرة مع السائح لتدريبهم وتوعيتهم بكيفية التعامل مع السائح وإبراز قيم الكرم والضيافة السعودي.

ويتضح مما سبق اهتمام وزارة السياحة في برامجها على الشباب من خلال إتاحة فرص الابتعاث السياحي والتدريب المنتهي بالتوظيف وإدماجهم في قطاع السياحة كرواد أعمال وكباحثين عن عمل، في الوقت الذي تهدف فيه رؤية ٢٠٣٠ لرفع نسبة التوطين في الوظائف المباشرة في قطاع السياحة والتراث الوطني.

في المقابل فإنه من خلال تحليل الوضع الراهن لأنظمة السياحة نجد أنها ركزت اهتمامها على اللوائح التنظيمية لقطاع السياحة وتنظيم نشاط المتاحف والآثار وتنظيم جمعيات المرشدين السياحين وآليات تأسيسها وإجراءات عملها، واشتراطات تشغيل مرافق السياحة في حين لم تأخذ فئة الشباب حيزاً واضحاً في الأنظمة، حيث كان الاهتمام بهذه الفئة أقل من المتوقع من ناحية توضيح نسبة التوطين في الوظائف، وإيجاد الآلية الواضحة لاستثمار واستقطاب ذوي المواهب

والابداع من الشباب السعوديين لصالح السياحة الداخلية، حيث غلب تركيز الأنظمة على ريادة الاعمال وآليات مزاولة النشاط السياحي أكثر من التركيز على فئة الشباب كفئة تحتاج أنظمة واضحة لاستثمارها ودعمها من خلال هذا القطاع.

هذا ويتضح أنه لا يمكن إغفال جانب مهم في الأنظمة وهو تشجيع وتحفيز الشباب على الاستثمار في المجال السياحي بما يتناسب مع سوق العمل من خلال التعليم والتدريب وتقديم الدعم المادي للمتاحف السياحية السعودية، إلا أن هذه الجهود متفرقة ومبعثرة في تلك الأنظمة، وتحتاج إلى إيجاد سياسة للشباب في المجال السياحي تضمن وجود إجراءات تنفيذية وإرشادية وبيئة موحدة لاستقطاب الكوادر الشبابية والاستثمار فيهم بما تحقق التعليم والتأهيل والتدريب في مكان واحد يشمل كافة مجالات أنظمة السياحة والآثار ودراسة احتياجات متطلبات سوق العمل في المجال السياحي وضمان دخولهم له بوصفهم مؤهلين وفقاً لاحتياجات سوق العمل، كما أن هناك حاجة لوجود جهة تنسيقية بين كافة الجهات في المجال السياحي لتحقيق أهداف رؤية المملكة وتطلعاتها. كما أن هناك حاجة إلى توعية مجتمع المستثمرين من الشباب المهتمين بالمجال السياحي.

الفصل السادس: القطاع الأمني:

يعد الأمن من أهم مقومات الحياة، ومن أسباب استمرار الدول واستقرارها، لذا ترعى جميع الدول في العالم الأمن وتسخر مجهودات كبيرة لتوفير الأمن على أراضيها ولجميع من يعيشون فيها. وغياب الأمن سبب رئيس لمشكلات خطيرة تهدد بقاء الدول وديمومتها. والمملكة العربية السعودية تهتم بالجانب الأمني لعدة اعتبارات فهي دولة قامت على أسس الشريعة الاسلامية التي يعد الحفاظ على الأمن فيها أحد المقاصد الشرعية فحفظ النفوس والأموال والأعراض والأوطان من أسس قيام الدولة ومن الواجبات التي يلتزم بها ولي الأمر في الشريعة الإسلامية. لذا فإن المملكة العربية السعودية التزمت بمراعاة وحفظ الأمن بجميع صوره وأشكاله وسعت حثيثاً على تأسيس منظومة أمنية متكاملة تحمي البلاد والعباد في أن واحد. وفي النظام الأساسي للحكم هناك مواد تؤكد على حفظ الأمن ومنها المادة الثانية عشرة التي تشير إلى "تعزيز الوحدة الوطنية واجب، وتمنع الدولة كل ما يؤدي للفرقة والفتنة والانقسام، وكذلك المادة السادسة عشرة التي تنص على أنّ "للأموال العامة حرمتها، وعلى الدولة حمايتها، وعلى المواطنين والمقيمين المحافظة عليها".

في حين أن المادة السادسة والثلاثون أكدت على أنّ الأمن مسؤولية من قبل الدولة تجاه أفرادها فقد نصت المادة على أن "توفر الدولة الأمن لجميع مواطنيها والمقيمين على إقليمها، ولا يجوز تقييد تصرفات أحد، أو توقيفه، أو حبسه، إلا بموجب أحكام النظام". وبالتالي فقد صدر بناءً على ذلك العديد من الأنظمة والتشريعات التي تنظم القطاع الأمني لجميع فئات المجتمع ومنها الشباب وذلك حماية له من كل خطر يشكل تهديداً على حياته وأمنه وأمن المجتمع الذي يعيش فيه. وتتنوع المخاطر والمهددات الأمنية التي يواجهها الشباب حول العالم. والشباب السعودي جزءاً من هذا العالم وبالتالي يواجه مهددات أمنية متنوعة تشكل خطر على مستقبل حياته وعلى المجتمع الذي يعيش فيه ومنها: المهددات المتعلقة بالأمن الفكري مثل تبني الأفكار المتطرفة أياً كانت توجهاتها ومصادرها، ترويج وتعاطي المخدرات، ارتكاب الجرائم بكافة أنواعها وأشكالها سواءً جرائم تقليدية أو المتعلقة بالجانب الرقمي (الإلكتروني، وأمن المعلومات). وفي رؤية المملكة ٢٠٣٠ كان المجتمع هو محور البداية والنهاية فالمحور الأول لتحقيق أهداف الرؤية كان تأسيس قاعدة صلبة، تنبثق من الإيمان بأهمية بناء مجتمع حيوي يعيش أفراده وفق المبادئ الإسلامية، ومنهج الوسطية والاعتدال، معتزين بهويتهم الوطنية، فخورين بإرثهم الثقافي العريق في بيئة ايجابية وجاذبة، تتوفر فيها مقومات جودة الحياة. وللوصول لهذه الغاية فإن العمل على تطوير المنظومة الأمنية مطلب أساس، للحفاظ على معدلات الجريمة المنخفضة في المملكة. وتم التأكيد على العمل من أجل الاستمرار في مكافحة المخدرات، وخفض الحوادث المرورية. وهذا أيضاً ما أكدت عليه أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥-٢٠٣٠) في هدفها السادس عشر بعنوان (السلام والعدل والمؤسسات القوية) حيث تسعى أهداف التنمية المستدامة إلى الحد بشكل كبير من جميع أشكال العنف، والعمل مع الحكومات والمجتمعات المحلية لإيجاد حلول دائمة للصراع وانعدام الأمن. ويعد تعزيز سيادة القانون وتعزيز حقوق الإنسان أمر أساسي في هذه العملية. يشمل كذلك جهود خفض تدفق الأسلحة غير المشروعة وتعزيز مشاركة البلدان النامية في مؤسسات الحكم العالمية (أهداف التنمية المستدامة). وعليه كان هناك سعي حثيث لمراجعة الأنظمة الأمنية المتعلقة بأمن المجتمع وبحماية الشباب، واستحداث أنظمة للعمل على تحقيق هذه الغاية.

تحليل أنظمة القطاع الأمني:

هناك حزمة كبيرة من التشريعات والأنظمة التي تسعى لتنظيم عمل المنظومة الأمنية في المملكة العربية السعودية، ونظراً لتعدد وتنوع هذه الأنظمة فالتحليل هنا سيقتصر على مراجعة للأنظمة ذات الصلة بشكل أكبر بالشباب والتي يشكل العمل على حماية الشباب في هذه القضايا هو حماية للمجتمع ككل، وله دور في تعظيم الاستفادة من الشباب كمورد اقتصادي وتنموي، ومن هذه الأنظمة:

١. نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية.

٢. تنظيم اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات.

٣. نظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله.

نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية:

صدر نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية بتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٢٦هـ الموافق ١٣/ ٨/ ٢٠٠٥ بناء على المرسوم الملكي رقم م/ ٣٩. ويهدف النظام إلى تحديد ماهية المواد المخدرة، وتجريم بيعها والاتجار بها، وكل ما يتعلق بصرف المواد المخدرة ذات الاستخدامات الطبية، وغيرها. ويأتي النظام في ٧٤ مادة. والنظام في الأصل هو موجه لحماية فئة الشباب لأنها هي الأكثر عرضة للوقوع في براثن التعاطي والاستخدام الخاطئ للمواد المخدرة. ويحوي النظام مواد متنوعة ومتعددة تشمل تصنيف المواد المخدرة. والعقوبات المترتبة على ترويجها والاتجار بها، ومسوغات استخدامات المواد المخدرة والمؤثرات العقلية في أغراض مشروعة. وآليات ضمان عدم استخدامها استخدامات خاطئة. ونظراً لخطورة الموضوع وتشعبه فإن إجراءات الحماية والعقوبات لا تقع فقط على مرتكبيها في داخل البلد، بل حتى في الخارج، إذا كان هناك أي استهداف لإدخال أي مواد مخدرة داخل المملكة. وتصل عقوبة جرائم الاتجار بالمخدرات والترويج له إلى القتل. وعقوبات سجن في حالات الحيازة ونحوها تصل إلى خمسة عشر سنة، وغرامات مالية ضخمة. وهذه العقوبات والإجراءات الصارمة تدل على الحزم في التعامل مع ترويج وتجارة المخدرات. وذلك بهدف حماية الشباب والمجتمع ككل من آثار المخدرات والحد من الجرائم المترتبة عليها. وتشجيعاً للمتعاطين ممن وقعوا ضحايا لهذه الأفة للإقلاع عنها، فقد نصت المادة لمادة الثانية والأربعون على الآتي:

لا تقام الدعوى بسبب تعاطي أو استعمال أو إدمان المخدرات أو المؤثرات العقلية بحق مرتكب أحد هذه الأفعال إذا تقدم بنفسه أو أحد أصوله أو فروعه أو زوجه أو أحد أقاربه طالبا علاجه، ويشترط في ذلك تسليم ما بحوزة المتعاطي أو المدمن من مخدرات أو مؤثرات عقلية إن وجدت أو الإرشاد إلى مكانها.

يجوز حفظ التحقيق في قضايا استعمال المواد المخدرة أو المؤثرات العقلية في المرة الأولى إذا تحققت الاعتبارات الآتية:

- ألا يتجاوز عمر المتهم عشرون عاماً.
- ألا تقترن جريمة الاستعمال أو التعاطي بجريمة جنائية تستدعي النظر شرعا.
- ألا تقترن جريمة الاستعمال أو التعاطي بحادث مروري نتج عنه وفيات ورتب في ذمته حقوقا خاصة.

- ألا يكون قد صدر من المتهم –عند ضبطه– أي مقاومة شديدة تحدث ضررا لسلطة القبض أو غيرهم.

كما نصت المادة الثالثة والأربعون على أنه "يجوز –بدلا من إيقاع العقوبة على المدمن بسبب تعاطي المواد المخدرة أو المؤثرات العقلية – الأمر بإيداعه في إحدى المصحات المخصصة لهذا الغرض. وتحدد اللائحة الحالات التي يجوز فيها الأمر بإيداع المدمن المصحة والجهة التي تأمر بإيداعه وشروط الإفراج عنه.

هذا وقد نصت المادة الخمسون على أنه "يجوز –بدلاً من توقيع العقوبة المنصوص عليها في المادة (الحادية والأربعين) من هذا النظام – إلزام المتعاطي أو مستعمل المواد المخدرة أو المؤثرات العقلية ممن يثبت إدمانه، بمراجعة عيادة نفسية تخصص لهذا الغرض لمساعدته على التخلص من الإدمان. ويلزم من يتقرر الإفراج عنه من المصحة بمراجعة العيادة النفسية للتيقن من شفائه، على أن يرفع طبيب العيادة المكلف بمساعدة المدمن تقريرا عن حالته إلى لجنة النظر في حالات الإدمان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ بدء المريض بمراجعة العيادة النفسية، لكي تقرر إيقاف مراجعته العيادة، أو استمراره لمدة أخرى". في حين نصت المادة الحادية والخمسون على أنه "يعالج المدمن بسرية تامة، ويجب التكتم على هويته وأي معلومة تتعلق به، ومن يفش من المعنيين بتلك المعلومات شيئا من ذلك في أي مرحلة من مراحل القضية يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، أو بغرامة لا تزيد على ثلاثين ألف ريال".

وهذه المواد تدل على الحرص على حماية الشباب من التعاطي والعمل على معالجتهم وتأهيلهم للعودة للحياة الطبيعية.

تنظيم اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات:

صدر تنظيم اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١١٩ بتاريخ ١٤٣٠/٤/١٧هـ الموافق ٢٠٠٩/٤/١٣م. وتهدف اللجنة إلى:

١. الإسهام في الحد من انتشار المخدرات بين أفراد المجتمع.
٢. تكوين وعي صحي واجتماعي وثقافي لدى أفراد المجتمع بأضرار المخدرات وسوء استعمال المؤثرات العقلية.
٣. تحقيق التناغم والانسجام وتنسيق الجهود بين الجهات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بمكافحة المخدرات.
٤. تعزيز المشاركة التطوعية لأفراد المجتمع المدني ومؤسساته في مجال مكافحة المخدرات .
٥. فير وتطوير برامج الدعم الذاتي للمتعافين من الإدمان على المخدرات وأسرهم.
٦. توفير وتطوير البرامج العلاجية والتأهيلية لمرضى إدمان المخدرات.
٧. دعم الدراسات والبحوث ذات العلاقة بمجال مكافحة المخدرات.
٨. الاستفادة من التجارب الإقليمية والدولية في مجال مكافحة المخدرات.

وبمراجعة لهذه الأهداف فإن اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات هي ذراع وطني يهدف إلى الحد من انتشار المخدرات والعمل على كافة الأصعدة بدءا من التوعية والتثقيف، ووصولاً إلى تعزيز المشاركة المجتمعية في الحد من انتشار المخدرات

عند النشء، وإجراء الدراسات ذات الصلة. وبالتالي هذه الجهود يتوقع أن تساهم في الحماية من تعاطي المخدرات. وقد انبثق عن أعمال اللجنة مشروع السياسة الوطنية لمكافحة المخدرات والخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها.

نظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله:

صدر نظام مكافحة جرائم الإرهاب وتمويله بناءً على المرسوم الملكي رقم (م٢١) وتاريخ ١٢/ ٢/ ١٤٣٩هـ الموافق ١/١١/ ٢٠١٧م. ويهدف النظام إلى تعريف ما هو الفعل الإرهابي حسب التشريع السعودي، ومكافحة أي جريمة تقع تحت مظلة الإرهاب وتفنيد وتجريم المنظمات والجماعات الإرهابية، وتجريم التمويل لأي كيان إرهابي سواءً في الداخل أو في الخارج. وعلى الرغم من أن النظام هدفه تجريم ومعاقبة كل فعل إرهابي بأشد العقوبات الصارمة إلى أنه في جوانب راعى حماية الضحايا والمتورطين في الجرائم الإرهابية خصوصاً من القصر ومن الشباب وذلك بهدف إعادة تأهيلهم وتصحيح معتقداتهم وأفكارهم ليعودوا مواطنين صالحين في المجتمع فالمادة الخامسة والثمانون نصت على أن على الجهات المعنية الآتي:

١- رعاية حقوق الضحايا، ومن في حكمهم في الجرائم المنصوص عليها في النظام، من خلال توفير المساعدة والدعم المناسبين للمطالبة بحقوقهم.
٢- تقديم الحماية اللازمة للشهود والمصادر والقضاة والمدعين العامين والمحققين ومحامي الدفاع ومن في حكمهم في حال وجود أسباب جدية من شأنها أن تعرض حياتهم أو سلامتهم أو مصالحهم الأساسية أو أحد أفراد أسرهم للخطر أو الضرر.

وحماية لسمعة المواطنين فقد نصت المادة السابعة والثمانون على "يلتزم كل من له شأن بتطبيق أحكام النظام، بسرية المعلومات التي اطلع عليها، وألا يكشف سريتها إلا لضرورة استخدامها في أغراض جهات الاختصاص، وألا يفصح لأي شخص عن أي من إجراءات الإبلاغ أو الاستدلال أو التحقيق أو المحاكمة، التي تتخذ في شأن أي من الجرائم المنصوص عليها في النظام، أو الإفصاح عن البيانات المتعلقة بها دون مقتضى". وللتوعية بمخاطر الفكر المتطرف والإرهاب فقد نصت المادة الثامنة والثمانون على "تنشأ مراكز متخصصة تكون مهماتها التوعية التربوية للموقوفين والمحكوم عليهم في الجرائم المنصوص عليها في النظام، وتصحيح أفكارهم وتعميق الانتماء الوطني لديهم، وتحدد قواعد أعمال اللجان في هذه المراكز وكيفية تشكيلها، ومكافأة أعضائها ومن يستعان بهم بقرار من رئيس أمن الدولة". وقد خصصت المادة التاسعة والثمانون لمعالجة عودة من سبق له ارتكاب فعل إرهابي للمجتمع حيث نصت على "تنشئ رئاسة أمن الدولة دوراً تسمى (دور الإصلاح والتأهيل) تكون مهماتها الاعتناء بالموقوفين والمحكوم عليهم في الجرائم المنصوص عليها في النظام، وتسهيل اندماجهم في المجتمع، وتعميق انتمائهم الوطني، وتصحيح المفاهيم الخاطئة لديهم، ويصدر رئيس أمن الدولة قواعد تنظيم هذه الدور ومكافآت العاملين فيها والمتعاونين معها". وهذه المواد تدل على حرص الدولة على حماية أفراد المجتمع من

الإرهاب، وعلى إعطاء فرصة لمن ضل الطريق للعودة لأحضان الوطن والمشاركة في العمل من أجله ومن أجل تنميته وازدهاره.

استنتاجات حول أنظمة القطاع الأمني:

تتميز أنظمة القطاع الأمني بالآتي:

١- تتسم أنظمة القطاع الأمني بالوضوح والحزم، ومراعاة جوانب حقوق الإنسان في التعامل مع الجرائم ومع القضايا الأمنية.

٢- وجود أنظمة لمكافحة الإرهاب ساهمت كثيراً في اجتثاث جذور الفكر المتطرف الذي أعاق التنمية لسنوات في العقود الماضية، وحد من استغلال الشباب السعودي في أعمال غير مشروعة وتتعارض مع مصالح المملكة العليا.

٣- وجود أنظمة صارمة وواضحة في مجال مكافحة الإرهاب والمخدرات ساهم في تعزيز السلم المجتمعي، وفي حماية الشباب من الانسياق في طرق مشبوهة تحد من الاستفادة منهم كمورد ورأس مال بشري ينتفع به في تحقيق تطلعات الوطن في الوصول لأعلى مستويات التنمية على جميع الأصعدة.

يلاحظ على أنظمة القطاع الأمني الآتي:

١- هناك حاجة لوجود آليات توضح التنسيق والتكامل بين القطاعات المختلفة ذات الصلة بالشباب في سبيل إيجاد منظومة متكاملة لحماية الشباب أمنياً.

٢- تقليدية العقوبات على الرغم من أنها تعنى بفئة يمكن الاستفادة منها بدل هدر الوقت في السجن والتعزير، واستحداث عقوبات بديلة تتماشى مع طبيعة الفئة وقدراتها.

الفرص المتاحة في أنظمة القطاع الأمني تتضمن الآتي:

١- العمل على تطوير أنظمة حسب المستجدات العصرية فيما يتعلق بالجانب الأمني للشباب لحمايته من أي مهددات قد تحدث مستقبلاً .

٢- التحول الرقمي يساعد كثيراً في الاستفادة من التقنية القائمة في مكافحة الجرائم وتتبع مرتكبيها في وقت مبكر.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة القطاع الأمني تتضمن الآتي:

١- تنوع مصادر وأنواع الانحرافات الفكرية مثال (الشذوذ، الإلحاد، وغيرها من انحرافات فكرية)، يوجب العمل على استحداث أنظمة جديدة للعمل على اجتثاثها ومكافحتها قبل تفشيها لما لها من آثار جسيمة على السلم المجتمعي مستقبلاً.

٢- انتشار وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من قنوات تصل للشباب وتدار من جهات خارجية بعضها ذات توجهات عدائية تستهدف الشباب السعودي، يجعل من الضرورة إيجاد سياسة واضحة للتعامل مع هذه المهددات وما يترتب عليها، ووجود منظومة أمنية مضادة تعمل على حماية الشباب من تلك المخاطر.

مكونات أنظمة القطاع الأمني ودورها في دعم الشباب:

ظهر من العرض السابق أن هناك اهتماماً كبيراً بحماية الشباب من أن يقعوا ضحايا لمهددات خطيرة تستغلهم سواءً من الداخل أو حتى من الخارج، وأياً كانت الأهداف إما استغلال مالي أو لأهداف وأغراض سياسية أو عدوانية تستهدف تدمير الشباب السعودي باعتباره من أهم المكتسبات الوطنية التي يعتمد عليها في بناء منظومة التنمية وفي حماية الوطن من أي عدوان أو مساس بمقوماته ومكتسباته. وهذه الأنظمة تتسق مع تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠، فلا يمكن تحقيق مستهدفاتها الكبرى إذا كانت هذه المهددات قائمة، لذا فهناك إجراءات حاسمة وحازمة لتحقيق كل ما من حماية الشباب السعودي من الانحراف خلف الشعارات المضللة، وهناك عمل منظم تتضافر فيه الجهود من جميع الجهات ذات الصلة في مكافحة المهددات الفكرية وفي الحد من تعاطي المخدرات. فمن أجل مكافحة الإرهاب تم تأسيس مركز اعتدال (المركز العالمي لمكافحة التطرف) في الأول من مايو عام ٢٠١٧م. ويقوم مركز اعتدال على ثلاث ركائز أساسية وهي: صناعة خطاب إعلامي يتوافق وثقافة الاعتدال، ويساهم في تعزيزها عبر تعزيزه أيضًا للجانب الفكري، ويقوم كذلك على رصد الأنشطة الرقمية للجماعات الإرهابية.

أما أبرز مهامه فتتمثل في: محاربة التطرف فكريًا وإعلاميًا ورقميًا، وتعزيز التعايش والتسامح بين الشعوب، ترسيخ المبادئ الإسلامية المعتدلة في العالم، رصد وتحليل نشاطات التطرف، والوقاية والتوعية والشراكة ومواجهة الفكر المتطرف (https://etidal.org). وقد ساهم في تعزيز الخطاب المعتدل وفي نشر قيم الوسطية المعتدلة، كما تم العمل مع كلاً من وزارة الشؤون الإسلامية في العمل على تطوير خطاب ديني معتدل يعزز الشخصية الوطنية. كما يعمل برنامج تنمية القدرات البشرية على هذه القيم باعتبارها من القيم الرئيسة التي يتم العمل على تعزيزها لدى الشباب السعودي، وتعمل كذلك المؤسسات التعليمية على تحقيق نفس الغايات في تعزيز قيم الوسطية وتعزيز الولاء والانتماء عند الأبناء. وكذلك العمل الجاد على وقايتهم من تعاطي المخدرات، ومحاربة ترويجها في المؤسسات التعليمية بكافة الأشكال. وهذه المجهودات جميعها من شأنها أن تسهم في تحقيق أهداف الرؤية وتعزيز أمن الشاب السعودي.

الفصل السابع: قطاع الرياضة:

إن الاهتمام بالرياضة في المجتمع السعودي يعتبر من أقدم الاهتمامات المجتمعية التي كان يمارسها أفراد المجتمع منذ القدم، حيث كان يتم ممارسة الألعاب الرياضية مثل الفروسية والمبارزة والرماية التي كانت بالأصل جزء من حياة أفراد المجتمع السعودي لأكثر من ألفي عام حينما كان الآباء يدربون أبنائهم على ركوب الخيل واستخدام السيف والقوس والسهم، إلى أن تم الاهتمام الرسمي بالرياضة في المجتمع السعودي من خلال ثلاث مراحل أساسية حيث أن المرحلة الأولى هي فترة تأسيس أول نادي للرياضة في عام ١٩٢٧م، ثم المرحلة الثانية في عام ١٩٥٣م حيث شهدت تأسيس أنظمة وقوانين أساسية مرتبطة بالرياضة والمشاركة في الألعاب الأولمبية، ثم المرحلة الثالثة في عام ١٩٧٤م حينما تم تأسيس الرئاسة العامة لرعاية الشباب كإدارة مستقلة، وشهد هذا القطاع تطورا واضحا حتى وقتنا الحالي حيث قامت المملكة بالاهتمام به وتطويره وتوسيع الأنشطة والمشاركات الداخلية والخارجية (موقع مدينة الملك عبد الله الرياضية).

إن اهتمام المملكة العربية السعودية بالرياضة جاء من منطلق اهتمامها بأفراد المجتمع بصوره عامة وبالشباب بصورة خاصة لتنميتهم صحياً واجتماعياً وثقافياً، وهذا ما تؤكده المادة الحادية والثلاثون من نظام الحكم "تعنى الدولة بالصحة العامة، وتوفر الرعاية الصحية لكل مواطن"، حيث إن الاهتمام بالشباب والرياضة لهو من السمات الأساسية التي تتميز بها الخطط التنموية في المملكة العربية السعودية، وانعكس ذلك على اهتمام الشباب أنفسهم بممارسة الأنشطة الرياضية، حيث أوضح تقرير هيئة الاحصاء السعودي في احصائية (الشباب في أرقام، ٢٠١٩) أن النسبة المئوية للأفراد الممارسين للنشاط الرياضي من الشباب السعوديين (١٥-٢٤ سنة) إلى إجمالي السكان ٢٣%، بينما كانت نسبة الشباب السعوديين الممارسين للنشاط الرياضي (٢٥-٣٤ سنة) ٢١%، وهذا يعكس اهتمام فئة الشباب بممارسة الأنشطة الرياضية بشكل عام.(تقرير هيئة الاحصاء، الشباب في أرقام ٢٠١٩)

فمنذ بدايات قطاع الرياضة في المملكة وهو يحظى بدعم واهتمام حكومي كبير انعكس على مسيرة الإنجازات في هذا القطاع حيث سجلت الرياضة السعودية إنجازات مشرفة واحتضان ميادين الرياضة لأحداث ومناسبات عالمية جعلت للمملكة العربية السعودية مكانة متميزة بين دول العالم، وبالأخص بعد إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠ إذ تعتبر الرؤية نقطة تحول في قطاع الرياضة، حيث شهدت الرياضة السعودية في الآونة الأخيرة مرحلة جديدة من صناعة التميز وزيادة الفعاليات وإطلاق المبادرات بما يحقق تنمية شاملة للقطاع الرياضي في المملكة، وأتضح أن الرؤية انعكست على تشجيع الرياضات بأنواعها من أجل تحقيق تميز رياضي على الصعيدين المحلي والعالمي، وذهبت في تنمية قطاع الرياضة إلى العمل على تحقيق جودة الحياة لأبناء المملكة من خلال بناء المزيد من المرافق والمنشآت الرياضية وبمشاركة القطاع الخاص، ومن بين الأهداف الـــ٢٣ لبرنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ الذي أطلقه مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ٢٠١٨م كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، تعزيز ممارسة الأنشطة الرياضية في المجتمع، وتحقيق التميز في عدة رياضات إقليمياً وعالمياً (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

ومن منجزات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في قطاع الرياضة أوضح تقرير المنجزات أن نسبة ممارسة الرياضة الأسبوعية للمواطنين السعوديين قبل الرؤية ١٣% في حين وصلت النسبة إلى ١٩% في عام ٢٠٢٠م، وفي إطار تعزيز جودة الحياة في المملكة وضعت رؤية المملكة ٢٠٣٠، عدداً من البرامج والمبادرات الهادفة إلى تحسين نمط حياة الفرد والأسرة، وبناء مجتمع ينعم أفراده بأسلوب حياة متوازن، ولأن رفاهية النفس لها الأثر في تحقيق النجاحات ركزت الرؤية على جعل حياة سكان المملكة أكثر حيوية وثراء، وذلك عبر إشراكهم في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضة التي تسهم في تعزيز جودة الحياة للجميع، وكان لإطلاق الرؤية ٢٠٣٠ أثر غير مسبوق في القطاع، فمن منجزات الرؤية في مجال الرياضة زيادة عدد المجموعات الرياضية من ٥٠ مجموعة رياضية في عام ٢٠١٥م إلى ٤٥١ مجموعة في عام ٢٠٢٠م، وتم إطلاق أول بطولة للسيدات لكرة القدم في عام ٢٠٢٠م وتأسيس منتخبات نسائية لأول مره حيث وصلت بعد إطلاق الرؤية إلى ٢٥ منتخباً في ٢٠٢٠مـ، ومشاركة ٧٢ لاعبة سعودية في أكبر بعثة نسائية في تاريخ المملكة في دورة ألعاب نسائية في تاريخ المملكة في دورة ألعاب الأندية العربية الخامسة للسيدات في الشارقة عام ٢٠٢٠م وقد حققت البعثة ١٢ ميدالية، ووصل عدد الفعاليات الرياضية التي استضافتها المملكة أكثر من ٥٠ فعالية وبطولة رياضية عالمية، وذلك من عام ٢٠١٨م إلى عام ٢٠٢٠م وذلك بحضور أكثر من مليوني زائر، وتأسس في عام ٢٠١٨م "اتحاد الرياضة للجميع"كجهة تنظيمية لقيادة الرياضة المجتمعية في المملكة، ويعمل على تطوير الرياضة المجتمعية لزيادة نسبة ممارسة النشاط البدني إلى ٤٠% من سكان المملكة بحلول عام ٢٠٣٠، وقد أطلق عدة فعاليات بهدف تعزيز ممارسة الرياضة بين أفراد المجتمع التي يعتبر الشباب هم أهم هذه الفئات المستهدفة، وانطلاق مبادرة خاصة بالفتيات من عمر "١٧ عاماً فما فوق" وهي مبادرة من اتحاد الرياضة للجميع تتيح فرصة اللعب والتعليم للراغبات بالاستمرار في مجال الرياضة من خلال تقديم عديد من الدورات وتخصيص جائزة قدرها ٥٠٠ ألف ريال للفريق الفائز بكأس بطولة الدوري، وانطلقت في نوفمبر ٢٠٢٠م بطولة الدراجات الهوائية للهواة من الذكور والاناث بهدف تشجيع جميع الأعمار على بناء عادات صحية ونشطة في مدينة الرياض والخبر، إذ يلعب الاتحاد دوراً رئيساً في تعزيز قيادة الدراجات الهوائية في المملكة، وافتتاح أندية أحياء تعليمية وترفيهية تهدف لتنمية القيم والاتجاهات السليمة والعمل التطوعي وخدمة المجتمع، وقد بلغ عددها نحو (١٠٠٠) نادي تعليمي وترفيهي واستفاد منها نحو ١,٧ مليون مستفيد، واستضافت المملكة النسخة (٤٢) من رالي داكار للمرة الأولى في منطقة الشرق الأوسط والذي نظم في عام ٢٠٢٠م وعدد من السباقات الأخرى بمشاركة فرق شبابية سعودية وعالمية، وتم إطلاق استراتيجية دعم الأندية الرياضية إذ حققت منذ إطلاقها عام ٢٠١٩م إنجازات عدة منها زيادة في الألعاب المختلفة بنسبة ٧٥% في الأندية المتفاعلة في عام ٢٠٢٠-٢٠٢١م، وتوفير ١٣٥٣ وظيفة في عام ٢٠١٨م-٢٠١٩م وارتفع هذا الرقم ليصل إلى ١٩٦٤ في عام ٢٠١٩م-٢٠٢٠م ثم وصل إلى ٣٠٩٧ وظيفة جديدة للشباب في الأندية في عام ٢٠٢٠م-٢٠٢١م بزيادة تصل إلى ١٢٩%، وزادت التراخيص للصالات والمراكز الرياضية في عام ٢٠١٧م ووصلت في عام ٢٠١٩م إلى ١٢٥٩ صالة رياضية، وفي عام ٢٠٢٠م وصلت إلى ١٥٤٩ صالة رياضية (إنجازات رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ومن برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي وضعت لضمان الاتساق مع مستهدفات الرؤية هو برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠، والذي من أهدافه "تعزيز ممارسة الأنشطة الرياضية في المجتمع"، و"تحقيق التميز في عدة رياضات إقليميا وعالميا و"تطوير وتنويع فرص الترفيه لتلبية احتياجات السكان"، وتتواءم اهتمامات المملكة العربية السعودية في مجال الرياضة مع أهداف التنمية المستدامة في مجال الرياضة والشباب التي تؤكد على "ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية لجميع الأعمال، وأن تتاح للجميع سبل متكافئة للحصول على التعليم الجيد وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات"، وهذا يؤكد تكاتف الجهود في المملكة العربية السعودية من أجل تطوير قطاع الرياضة الذي يعتبر فيه الشباب هم المستهدف الأول من هذا القطاع.

تحليل أنظمة قطاع الرياضة:

تعتبر أنظمة قطاع الرياضة عديدة ومتنوعة وبعض منها مستحدث، وبالأخص بعد إقرار وزارة الرياضة كوزارة مستقلة لها نظامها المستقل، إضافة لعدد من الأنظمة التي منها ما يرتبط بالكشافة العربية السعودية ومنها ما يرتبط بالفروسية والخيل العربية ومنها ما يرتبط بالسيارات والدراجات النارية، وقد تم تحليل أهم الأنظمة في قطاع الرياضة والتي ترتبط بفئة الشباب وهي:

- تنظيم وزارة الرياضة.
- نظام جمعية الكشافة العربية السعودية.
- اللائحة التنظيمية للخيل العربية الأصيلة.
- نظام أندية السيارات والدراجات النارية.

تنظيم وزارة الرياضة:

صدر التنظيم في تاريخ ١٤٤٢/٢/٥هـ الموافق ٢٠٢٠/٩/٢٢م وهو تنظيم ساري بقرار مجلس الوزراء رقم (٩٥)، على أن يتم إحلال عبارة (وزارة الرياضة) محل عبارة (الهيئة العامة للرياضة) وشمل التنظيم (٥) مواد، حيث جاء في المادة الثانية أهداف وزارة الرياضة ومنها "تنمية القدرات والطاقات الرياضية وصقل المواهب والمهارات، ووضع البرامج التدريبية للعاملين والمتطوعين في المجالات الرياضية، والعمل مع وزارة التعليم والجهات المعنية الأخرى لتنمية وتطوير رياضة المدارس والمعاهد والكليات والجامعات. ووضع البرامج الخاصة بها" حيث شمل النظام عدد من المواد التي ركزت بشكل أكبر على أهداف وزارة الرياضة واختصاصاتها ومهامها الداخلية والخارجية، وصلاحيات وزير الرياضة، لكن لم يتناول التنظيم بشكل واضح آليات دعم واستثمار الشباب وتنمية ميولهم على الرغم من أن الفئة الأكثر ممارسة للرياضات بكل أنواعها هم الشباب.

نظام جمعية الكشافة العربية السعودية:

صدر نظام جمعية الكشافة العربية السعودية بتاريخ ١٤٠٧/٤/٢٠هـ الموافق ١٩٨٦/١٢/٢١م ويعتبر النظام (ساري) بمرسوم ملكي رقم م/٨، ويضمن النظام أسم الجمعية ومقرها وأهدافها ومهام الجمعية وصلاحياتها وإدارتها ومواردها المالية وأحكاماً عامة، واحتوى النظام (١٩) مادة، وفيما يخص الشباب نصت المادة الثالثة من نظام جمعية الكشافة العربية السعودية على نشر الحركة الكشفية في نفوس النشء وإعداد وتأهيل الشباب وتنمية شعورهم بالواجب نحو الدين والوطن وذلك من خلال ما تنص عليه المادة السابعة أيضا من النظام بالعمل على تنمية الحركة الكشفية والتشجيع عليها وتطويرها في أنحاء المملكة للمساهمة في تنمية المجتمع وبناء المواطن الصالح وفق قواعِد وتعاليم الأنظِمة الكشفية العربية والعالمية التي تتوافق مع التعاليم الإسلامية من خلال تنظيم الاشتراك في المؤتمرات والندوات والدورات والرحلات الداخلية والدولية (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء) وهو ما يرتبط بمبادئ النظام الأساسي للحكم؛ تعزيز الوحدة الوطنية، والتعلم المنطلق من العقيدة الإسلامية القادر على اكساب الفرد المهارات والقدرات، والمرتبطة بمنطلقات ٢٠٣٠ في تنمية القدرات البشرية، والمرتبطة بمبدأ جودة التعليم والتدريب في وثيقة الأمم المتحدة، وبالاطلاع على هذا النظام بشكل عام أتضح أن غالبية المواد تركز على تنظيم جمعية الكشافة السعودية وآليات عملها وصلاحياتها وأهدافها أكثر من اهتمام مواد النظام بالشباب بشكل مباشر عدا المادة الثالثة.

اللائحة التنظيمية للخيل العربية الأصيلة:

صدرت بتاريخ ١٤٤٢/٦/٢٠هـــ الموافق ٢٠٢٠/٢/٢م وهي لائحة سارية تمت الموافقة عليها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)، وجاءت اللائحة لتوضيح الضوابط في تسجيل وإصدار تراخيص مرابط الخيل وشروط الحصول على الموافقات لاستيراد الخيل وإقامة رياضة الفروسية والمزادات وتوضيح مخالفات اللائحة، وتنص المادة الثالثة من تنظيم اللائحة التنظيمية للخيل العربية الأصيلة لتنظيم رياضة الفروسية وإقامتها ومنح التراخيص لمرابط الخيل وإصدار الموافقات اللازمة لاستيراد الخيل وإقامة المزادات الخاصة بالخيل العربية الأصيلة، ومنح الإذن بإقامتها، وتنظيمها والإشراف عليها وتقديم المشورة والدعم الفني للملاك والمنتجين والمربين وإقامة المعارض والمؤتمرات واللقاءات والندوات والمهرجانات والأنشطة الرياضية ذات الصلة بالخيل العربية الأصيلة، وتنظيمها، والمشاركة فيها داخل المملكة وخارجها وتقديم الدورات التدريبية المتصلة بالخيل العربية الأصيلة ورعايتها، سواء للعاملين في المركز أو غيرهم والتشجيع على اقتناءها والاهتمام بها وزيادة إنتاجها، والمشاركات الرياضية بها (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء) وكل تلك الجهود والمحفزات تعمل على إفادة الشباب بالدرجة الأولى وتشجيعهم على ممارسة رياضة الفروسية وإيجاد البيئة المناسبة لتنمية الهوايات في هذا المجال، والاستثمار في مجال الفروسية والتنوع فيه بأوجه مختلفة والذي يصب في مصلحة الشاب، ولم تتناول مواد النظام فئة الشباب فيما يخص هذه اللائحة بشكل مباشر، وإن كانت اللائحة في مجملها موجهة لفئات عديدة في مقدمتها فئة الشباب.

نظام أندية السيارات والدراجات النارية:

صدر النظام بتاريخ ١٤٣٠/٦/٢هـــ الموافق ٢٠٠٩/٥/٢٦م وهو نظام ساري بمرسوم ملكي رقم م/٢٩. ويتضمن النظام إنشاء أندية استثمارية للسيارات والدراجات النارية، وأهداف النادي وكيفية إنشاءه وتجهيزه، ونشاطات وبرامج النادي، والاشراف عليه، وتحديد موارده وسنته المالية، وعقوبات مخالفات النظام واللائحة، وشمل النظام (١٣) مادة، وجاء ما يرتبط بالشباب بشكل مباشر في المادة الثانية توضيحاً لأهداف النادي، ومنها "تعزيز قيم التعاون والانضباط والروح الرياضية بين الشباب واستثمار أوقات فراغ الشباب وإيجاد الأماكن المناسبة دولياً لممارسة هواية رياضة السيارات والدراجات النارية، وفتح مدارس لتعليم مهارات رياضة السيارات والدراجات النارية، وفق القواعد المعتمدة من الاتحاد السعودي للسيارات والدراجات النارية "، (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء). وبشكل عام يعتبر النظام بكافة مواده تنظيماً لأندية السيارات والدراجات النارية التي يعتبر الشباب هم المستهدف الأول لها لشغل أوقات فراغهم واستثماره بانضباط وتنظيم يساعد أصحاب المواهب والهوايات من الشباب في الاستفادة من هذه النوادي.

استنتاجات حول أنظمة الرياضة:

تتميز أنظمة الرياضة بالآتي:

١. اتضح من خلال قراءه أنظمة قطاع الرياضة التنوع في أنظمة القطاع تنوعاً يتماشى مع تنوع الرياضات التي تمارس في المجتمع السعودي، فاهتمام الشباب السعودي بالخيول العربية ورياضة الفروسية عكس على اهتمام

أنظمة قطاع الرياضة بإقرار لائحة تنظيمية للخيل العربية الأصيلة، واقرار تنظيم مركز الملك عبدالعزيز للخيل العربية الأصيلة، واقرار تنظيم نادي سباقات الخيل، حيث أن هذا الاهتمام بإقرار أنظمة رياضة الفروسية وكل ما يرتبط بها جاء انطلاقاً من الحرص على تنمية مواهب الشباب واهتماماتهم وميولهم واتاحة الفرص للشباب لاستثمار هواياتهم بطريقة منظمة.

٢. تعكس الأنظمة في القطاع الرياضي الاهتمام بإيجاد البيئة الحاضنة لممارسة الرياضات المتنوعة بطريقة منضبطة، لاحتواء كافة ميول الشباب وهذا ما عكسته رؤية المملكة٢٠٣٠ في الاهتمام بكافة أنواع الرياضات الشبابية.

٣. يتضح من خلال قراءة أنظمة قطاع الرياضة وجود الرغبة الواضحة في تهيئة الشباب وإعدادهم صقل مهارات الهواة واصحاب المواهب في مجال الرياضة ووضوح الآليات المرتبطة بتقديم الدعم المباشر لهم.

٤. يتضح من خلال أنظمة قطاع الرياضة التي تم استعراضها ارتباطها برؤية المملكة ٢٠٣٠ ووجود فرص استثمارية ضخمة تفتح المجال لدى الشباب من رواد الأعمال لتأسيس المشاريع المتخصصة في المجال الرياضي.

٥. أتضح أن نظام الرياضة الذي تم استحداثه ينصب تركيزه على الرياضة المحلية والعالمية والوصول إلى المنافسة في تحقيق رياضات متميزة.

يلاحظ على أنظمة الرياضة الآتي:

١. على الرغم من وجود أنظمة متخصصة في القطاع الرياضي إلا أنها تحتاج لنظام شامل يوحد الأنظمة في القطاع الرياضي مع الشباب في نظام واحد ليكون هو المرجعية الذي تنطلق منه بقية الأنظمة التي تم إقرارها لصالح الشباب.

٢. أتضح من خلال أنظمة قطاع الرياضة أن الأنظمة اهتمت بالتنظيم الإداري للجمعيات والنوادي والمؤسسات في مجال الرياضة بشكل تفصيلي وواضح أكثر من تركيزه على المخرجات التي يهدف القطاع الرياضي وهي صقل وتنمية ميول واهتمامات الشباب السعودي في المجال الرياضي من خلال إيجاد الحاضنات لهذه الميول، والآليات التي يتم اتخاذها لتحقيق ذلك.

٣. تفتقد أنظمة قطاع الرياضة إلى سياسات مباشرة لتفعيل دور الشباب والمشاركة الإيجابية لهم في المجتمع، وتفتقد لوجود جهة تنسيقية بين كافة أنظمة الرياضة.

٤. تفتقد أنظمة قطاع الرياضة لوجود سياسات وآليات تحقق استثارة الطاقات الإبداعية الموجودة لدى الشباب في أنظمة الرياضة.

٥. تفتقد أنظمة قطاع الرياضة لوجود مؤشرات لقياس مستوى المهارات والاحتياجات للشباب في أنظمة الرياضة، عدم وجود مسمى واضح للشباب في غالبية أنظمة وزارة الرياضة.

الفرص المتاحة في أنظمة الرياضة تتضمن الآتي:

١. وجود بنية تحتية في الأحياء كالمدراس والحدائق العامة نحوها تتطلب وجود نظام تشغيلي لها واستفادة وزارة الرياضة بالتعاون مع الجهات ذات الصلة في تفعيل أنشطة رياضية تتاح للجميع.

٢. الانفتاح الكبير على الرياضة ووجود اتحادات كثيرة يتطلب وجود تنظيم يدعم الاستثمار في هذه المجالات الرياضية الحديثة وتشجيع ريادة الأعمال من قبل الشباب في هذه المجالات.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة الرياضة تتضمن الآتي:

١. عدم وضوح تقاطعات الجهات ذات الصلة مع وزارة الرياضة في تنظيم الرياضة في توضيح كيفية الاستفادة من قدرات الشباب وتوظيفها التوظيف الأمثل في المجالات الرياضية المتنوعة.

٢. التركيز في أنظمة الرياضة على الأنشطة الرياضية للشباب وإغفال الجوانب الأخرى التي تقع ضمن اختصاص وكالة الشباب ومنها تمكين الشباب ودعمه محلياً ودولياً.

٣. عدم وجود نظام وخطة استراتيجية لوكالة الشباب في وزارة الرياضة يضعف من دورها في المجتمع.

مكونات أنظمة قطاع الرياضة ودورها في دعم الشباب:

من المؤكد أن أنظمة الرياضة في المملكة العربية السعودية بالرغم من اختلافها وتنوع تركيزها ومجال اهتمامها إلا أنها جميعها تهدف لإيجاد مجتمع ممارس للرياضة ورياضة تنافسية متميزة محلية وعالمية، وذلك من خلال دعم وتشجيع الشباب السعودي للانخراط بهذه الأنشطة والاستفادة منها، ومن الملاحظ أن القطاع الرياضي مؤخراً فتح المجال لاحتواء كافة أنواع الرياضات الوطنية وتم وضع الأنظمة المتنوعة بتنوع أنواع الرياضات في المجتمع السعودي وذلك لإتاحة الفرصة لكافة الشباب المهتمين بالرياضة باختلاف اهتماماتهم وميولهم في المجال الرياضي، وهذا ما تؤكده الأنظمة في القطاع الرياضي فمنها ما يرتبط برياضة الفروسية، ومنها ما ينظم الكشافة السعودية، ومنها ما ينظم أندية السيارات والدراجات النارية والألعاب الأولمبية، منها ما ينظم أندية السباقات والمراكز المرتبطة بعدد من الرياضات، وهذا التنوع في قطاع الرياضة يعكس اهتمام الحكومة بكل ما يرتبط بفئة الشباب وتنمية ميولهم واهتماماتهم واستثمار أوقاتهم ووصول الخدمات والبرامج لكافة الشباب في المجتمع السعودي، ومن خلال استطلاع رأي لعدد (٧٣٨) من الشباب السعودي من كافة مناطق المملكة أتضح معرفة الشباب السعودي بما تقوم به وزارة الرياضة من جهود وبرامج، حيث أن ٥٤,٨% من الشباب أكدوا بأنهم يعرفون جيداً جداً ما تقوم به وزارة الرياضة كأحد الجهات المعنية بالشباب، وجاءت وزارة الرياضة بالمرتبة الثانية من بين (٩) جهات حكومية وأهلية يعرف الشباب ما تقوم به.

إضافة إلى أن الاهتمام والدعم الحكومي لقطاع الرياضة جاء انطلاقاً من الحرص على دعم فئة الشباب وإبراز مواهبهم محلياً وعالمياً، وفي مقابلة أجريناها مع وكيل وزارة الرياضة المساعد ومدير عام النشاطات الشبابية المكلف وكيل وزارة الرياضة المساعد ومدير عام النشاطات الشبابية المكلف؛ أكد بأن الوزارة معنية بالشباب على مستوى دول مجلس

التعاون الخليجي وهي ممثل المملكة على مستوى الخليج وجامعة الدول العربية وعلى مستوى منظمة التعاون الإسلامي. فالوزارة لديها تعاون مع الجامعات وبرامج جامعة الدول العربية ويتم ترشيح طلاب وطالبات بشكل مستمر على البرامج التي يقيمونها لتمكين الشباب في تخصصات معينة. فالبرامج التي تعتمدها الوزارة قائمة على الشباب فهم مقدمو الفكرة وهم المسؤولون عن تنفيذ المبادرة. وحققت الوزارة بعض المبادرات الشبابية التي حصل فيها الشباب السعودي على المراكز الأولى خليجياً وعربياً والمركز الثاني عالمياً، أما محلياً فالوزارة يتقاطع عملها مع جهات عدة كوزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة الخارجية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة الثقافة ومركز الملك سلمان للشباب والجامعات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني وإدارات المناطق، وأضاف الأستاذ وليد بن إبراهيم الراشد مدير عام البرامج الشبابية أنه بالرغم من الجهود الكبيرة لتنفيذ البرامج المجتمعية الشبابية المتنوعة محلياً وخليجياً وعالمياً إلا أن الجانب الاعلامي في الوزارة ضعيف في إبرازها حيث أن التركيز الأكبر ينصب على الجانب الرياضي أكثر من الجوانب الأخرى، وبالرغم من عدم وجود آليه أو استراتيجية أو سياسة مكتوبة أو منصوص عليها لتنظيم العمل لدى وكالة الشباب يتم من خلالها الانطلاق في العمل، إلا أن الوكالة تدعم كافة مبادرات الشباب وتبذل الجهود في تنفيذ عدد كبير من البرامج والأنشطة في العمل مع الشباب، حيث يسير العمل في الوكالة على خطط سنوية يتم وضعها لتنفيذ البرامج المقدمة للشباب، وتتعاون وكالة الشباب بوزارة الرياضة مع وزارة الثقافة للتنسيق في دعم المواهب الشبابية، وتستقبل الوكالة الوفود الشبابية من كل مدن العالم لتوضيح ثقافة ونمط حياة المجتمع السعودي لكافة الشباب في كل أنحاء العالم.

ومن خلال تحليل أنظمة قطاع الرياضة أتضح أنه في السنوات الأخيرة تركز الاهتمام على تحسين خدمات القطاع وبرامجه وأنشطته والذي جاء انطلاقاً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على تنمية القدرات البشرية، وتمكين المواطنين ودعم المواهب، وتنمية الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة، ومن خلال ما تم استعراضه من الأنظمة الخاصة بقطاع الرياضة يتضح مستوى توافق الأنظمة مع رؤية ٢٠٣٠ التي تعمل على إقامة المزيد من المرافق والمنشآت الرياضية، وتعزيز الاقتصاد على توليد فرص عمل متنوعة واستقطاب الكفاءات والمواهب العالمية للعمل معنا والإسهام في تنمية الاقتصاد، وتمكين المواطنين والمقيمين واستثمار طاقتهم ومواهبهم ودعم الموهوبين وتشجيع المستثمرين داخليا وخارجيا. ومن الملاحظ أيضاً ارتباط أنظمة قطاع الرياضة بأبعاد برنامج جودة الحياة لإيجاد الرياضات الاحترافية في رؤية ٢٠٣٠ حيث وجدت العديد من المبادرات الخاصة بمرتكزات استراتيجية برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ لتطوير المرافق وتقديم العروض وتحفيز المشاركة ومن هذه المبادرات: تطوير وتفعيل المنشآت الرياضية، وإنشاء اتحادات رياضية جديدة وبناء قدرات رياضات النخب، وبناء مراكز تدريب النخبة الرياضية المتخصصة، وتطوير الأكاديميات الرياضية، وتطوير وتنفيذ استراتيجية قطاع الرياضة، وغيرها العديد من المبادرات (وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠). وكل هذه المبادرات جاءت متوائمة مع أنظمة قطاع الرياضة بكافة تنوع الأنظمة ومجالات تركيزها واهتمامها. وعلى الرغم من المبادرات المتميزة التي عكستها استراتيجية برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ إلا أنه يلزم للاستفادة منها وتحقيق التنمية المستدامة لها أن يتم وضع سياسات منصوص عليها يلتزم المسؤولون التنفيذيون بها. حيث تم الاشارة في وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ إلى أن هناك بعضاً من الأنظمة تحتاج إلى

تعديل من أجل السماح بالمشاركة في نطاق واسع من مكونات نمط الحياة، ومنها قوانين حماية الأفراد عند ممارسة الأنشطة المختلفة؛ وهي قوانين ضرورية لفتح جميع الأماكن في أنحاء المملكة أمام جميع من يريدون المشاركة من الجنسين في الأنشطة والفعاليات الفنية والثقافية والترفيهية والرياضية (وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠: ٨٣).

ويتبين من تحليل الوضع الراهن لأنظمة الرياضة التي تم استعراضها أن تلك الأنظمة تهدف بشكل عام إلى استثمار الشباب وتوجيههم وتأهيليهم وإعدادهم للمشاركة في القطاع، إلا أن تلك الأنظمة تفتقد التركيز على الشباب بشكل مباشر؛ إذ لا توجد سياسة شاملة متكاملة خاصة بالشباب ونظام موحد بحيث يشمل كل ما يرتبط بالشباب من أنظمة وآليات وبرامج موجهة لهم بشكل مباشر وشامل بحيث تحدد كل احتياجاتهم ومتطلباتهم في منظومة واحدة وتحقق في الوقت نفسه التوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية وتوجهاتها حتى تكون الأنظمة ذات فاعليه أكبر في العمل مع فئة الشباب، كما أن الأنظمة تفتقد إلى إيجاد آليات واضحة وموجهه لتوفير البيئة المثالية للشباب لممارسة الرياضة اليومية كجزء من الخدمات الأساسية التي يتم توفيرها للمواطن في الأحياء السكنية لتحقق الكفاية في المرافق وتهيئتها للشباب حيث عكس تقرير هيئة الاحصاء أن نسبة الشباب السعودي غير الممارسين للنشاط الرياضي لعدم وجود مرافق مهيئة في الحي بلغت ١٠,٢% للذكور و٢٤,٥% للإناث (تقرير الشباب السعودي بالأرقام، ٢٠٢٠)، كما تفتقد الأنظمة الموجودة حالياً إلى وجود سياسات وآليات تحقق استثارة الطاقات الإبداعية الموجودة لدى الشباب وإيجاد الفرص لاستثمارها للاستفادة من تلك الطاقات والإبداعات والمساهمة في بناء شخصياتهم وتمكينهم، كما أنه لم تشمل مواد خاصة ومحددة مرتبطة بمؤشرات قياس مستوى المهارات والاحتياجات للشباب بشكل مستمر ودوري، ومعرفة أهم قضاياهم وآرائهم بشأن القضايا المتعلقة بهم في هذا القطاع وتحديد التحديات التي تواجههم، حتى يتم بناء البرامج والأنشطة ووضع السياسات بناء على احتياجاتهم الواقعية، واستطلاع آرائهم التي يبنى عليها تحسين الخدمات وتطويرها.

الفصل الثامن: قطاع الترفيه:

شهدت المملكة العربية السعودية خلال الخمسين عاماً الماضية تطبيق عدداً من الخطط الإنمائية المتتالية، وتمخض عنها عدد من المشروعات والمنجزات المتعددة في البنية الأساسية والمرافق العامة والخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية إضافة إلى البرامج الثقافية والترفيهية والسياحية. وأخذت الأنشطة الترفيهية إطارها التنظيمي من خلال إنشاء الهيئة العامة للسياحة والتراث الوطني، ثم إنشاء الهيئة العامة للترفيه لتقوم على تنظيم وتنمية قطاع الترفيه في المملكة وتوفير الخيارات والفرص الترفيهية لكافة شرائح المجتمع والتي يعتبر الشباب من أهم هذه الشرائح. وتأسست الهيئة العامة للترفيه تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ لتقوم على خلق فرص ترفيهية متنوعة وشاملة تتماشى مع المعايير العالمية وتتناسب مع كافة احتياجات أفراد المجتمع. ويعد إنشاء مشاريع السياحة الترفيهية على (٥٠) جزيرة بسواحل البحر الأحمر بالمنطقة الشمالية قفزة نوعية في تطوير الأنشطة الترفيهية بالمملكة (الهيئة العامة للترفيه، ٢٠٢١).

إن اهتمام المملكة العربية السعودية بقطاع الترفيه جاء بناءً على الرصد العلمي لاحتياجات أفراد المجتمع كما عكسته الدراسات العلمية واستطلاعات الرأي في مجال الترفيه، وأكدت دراسة (الغنيم، ٢٠١٩) أن متوسط الإنفاق الشهري للأسرة السعودية على الترفيه ٤٤٤ ريال سعودي، بنسبة ٢,٩% من حجم الإنفاق الأسري البالغ ١٥،٣٦٧ ريال سعودي، وتؤكد الدراسة أن غالبية أفراد المجتمع تقبل على الأنشطة الترفيهية باستثناء الفئة العمرية أكبر من ٦٠ سنة. وتطمح المملكة إلى زيادة إنفاق الأسر على الترفيه من ٢,٩% إلى ٦% وهي نسبة من شأنها أن تطور سوقاً بقيمة ٣٠ مليار ريال سعودي، حيث تم تأسيس شركات للاستثمار في البنية التحتية للترفيه، وهناك خطط لإدخال ومراجعة استخدام اللوائح والحوافز لتعزيز نمو هذا القطاع، وسوف يساعد هذا التطوير على إتاحة الفرص للشباب كمستثمرين أو باحثين عن عمل (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

فقد ساهمت الهيئة العامة للترفيه في تحقيق العوائد الاقتصادية والاجتماعية على الشباب السعودي من خلال تحقيق تطلعات الشباب في توفير البيئة الترفيهية المناسبة، وتقديم البرامج والأنشطة الترفيهية المتنوعة، وتوفير فرص العمل للشباب من الجنسين. ففي دراسة استطلاع رأي الشباب السعودي اتضح معرفة الشباب السعودي بما تقوم به الهيئة العامة للترفيه من جهود وبرامج حيث اتضح ذلك من خلال استطلاع الرأي على (٧٣٨) من الشباب السعودي من كافة مناطق المملكة الذي أكد فيه ٥٥,٤% من الشباب بأنهم يعرفون جيداً جداً ما تقوم به الهيئة العامة للترفيه كأحد الجهات المعنية بالشباب، وجاءت الهيئة العامة للترفيه بالمرتبة الأولى من بين (٩) جهات حكومية وأهلية يعرف الشباب ما تقوم به.

ومن إنجازات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال الترفيه زيادة أعداد الأماكن الترفيهية، حيث كان عدد الأماكن الترفيهية ما قبل الرؤية (١٥٤) مكاناً ترفيهياً، في حين وصلت إلى (٢٧٧) مكاناً ترفيهياً، وجاءت المملكة في المرتبة الأولى عربياً في تقرير السعادة العالمي، الصادر عن شبكة حلول التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة لعام ٢٠٢١م، وحلت في المرتبة ٢١ عالمياً في مؤشرات السعادة. ويمثل قطاع الترفيه في المملكة جزءاً مهماً من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويوفر فرص عمل للمواطنين ويمنح المدن السعودية قدرة تنافسية دولية، وقد نفذ أكثر من ٢٠٠٠ فعالية رياضية وثقافية

وتطوعية بواقع أكثر من (٢٦) ألف فعالية، حضـــرها ما يزيد على (٢٦) مليون حتى عام ٢٠٢٠م، وفي عام ٢٠١٨م بالشراكة بين شركة الترفيه السعودية المملوكة لصندوق الاستثمارات العامة وشركة AMC، حيث تلاها افتتاح ٣٢ دار سينما في مختلف مناطق المملكة ليصل عددها إلى ٣٣ دار سينما في ١٢ مدينة ضمن ٦ مناطق إدارية في المملكة، وجرى ترخيص ١١ شركة متخصصة في تشغيل دور سينما، تسع منها شركات دولية مما ولد أكثر من ٢٥٠٠ وظيفة مباشرة منذ إطلاق السـينما السـعودية، ومن منجزات رؤية ٢٠٣٠ في مجال الترفيه زيادة عدد الشـركات العاملة في قطاع الترفيه حيث بلغ عددها أكثر من ١٠٠٠ شـركة مما أسـهم في خلق الوظائف المباشـرة وغير المباشـرة في قطاع الترفيه إذ وصـل إجمالي الوظائف لأكثر من ١٠١ ألف وظيفة دائمة وموسمية (إنجازات رؤية المملكة، ٢٠٣٠).

تحليل أنظمة قطاع الترفيه:

أتضـح من خلال أنظمة قطاع الترفيه وجود تنظيم الهيئة العامة للترفيه الذي يشـمل كل ما يختص بالترفيه بشـكل شامل، وهو النظام الوحيد الذي سيتم تحليله في هذا القطاع.

تنظيم الهيئة العامة للترفيه:

صدر التنظيم في تاريخ ١٤٤٠/٥/٢هـــ الموافق ٢٠١٩/١/٨م وهو تنظيم ساري بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٣٠)، ونص النظام على أن يحل هذا التنظيم محل الترتيبات التنظيمية للهيئة العامة للترفيه، حيث شمل النظام (١٦) مادة لتنظيم نشاط الترفيه، حيث شملت غالبية المواد تنظيم الهيئة وتحديد اختصاصاتها ومواردها ومسؤوليات مجلس الإدارة، وكانت المواد تنظيماً إدارياً أكثر من كونها أنظمة ترتبط بفئة الشـباب بشـكل مباشـر، عدا المادة الثالثة التي حددت أهداف هيئة الترفيه ومن هذه الاهداف إقامة الدورات التدريبية بالتنسـيق مع الجهات ذات العلاقة، واسـتقطاب الكفاءات لتطوير قطاع الترفيه"، وتفتقد مواد التنظيم لتحديد آليات اسـتثمار الشـباب ذوي الميول والمواهب، وآليات تطويرها وكيفية تنميتها والحفاظ عليها، وصقل مهارات وميول الشباب في جانب الترفيه، وتوظيف إمكانيات وطاقات الشباب في مجال الترفيه.

استنتاجات حول أنظمة قطاع الترفيه:

تتميز أنظمة قطاع الترفيه بالآتي:

١. اتضـح من خلال تنظيم الهيئة العامة للترفيه تركيز الاهتمام الواضـح بالتطوير والتنويع في خيارات الأنشـطة الترفيهية في المجتمع السعودي لتناسب كل الفئات العمرية وإشباع الاحتياجات المتنوعة والتي من أهم هذه الفئات هم فئة الشباب.
٢. بالرغم من حداثة تنظيم الهيئة العامة للترفيه إلا أن أثر هذا النظام واضـح في حجم منجزات هذا القطاع في رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتأثيره على أفراد المجتمع ككل وبالأخص الشباب.

يلاحظ على أنظمة قطاع الترفيه الآتي:

١. افتقاد النظام لآليات واضحة لقياس الأثر واستطلاع آراء الشباب من خلال دراسات مسحية حول البرامج المقدمة في قطاع الترفيه، كون الترفيه من القطاعات التي تحتاج لقياس الرأي واستطلاع التنوع في وجهات النظر حول احتياجات الشباب للأنشطة الترفيهية التي قد تختلف من شاب لآخر ومن منطقة لأخرى ومن وقت لآخر.

٢. لم يعكس التنظيم أهمية إيجاد التخصصات الجامعية للشباب في مجال الترفيه لتطوير وتوطين هذا القطاع، حيث إن حداثة القطاع وعدم وجود التخصصات الجامعية لخدمته، يؤدي للاستعانة بالخبراء الخارجيين الذي قد يكون مكلفاً على هذا القطاع، حيث أكد الاستاذ علي العمري التابع للهيئة العامة للترفيه في مقابلته أن قطاع الترفيه حديث ويفتقد لوجود التخصصات الجامعية لخدمة هذا القطاع.

٣. لم يوضح التنظيم آليات تطوير القطاع الترفيهي في كافة مناطق المملكة.

الفرص المتاحة في أنظمة قطاع الترفيه تتضمن الآتي:

١. يمكن تطوير أنظمة الترفيه بشكل أكبر، لحداثة القطاع وتلاقيه مع مستهدفات الرؤية ٢٠٣٠، ومع برامجها ومنها برنامج جودة الحياة.

٢. القطاع واعد ويمكن استثمار الشباب بالعمل فيه والابتكار في مجالاته وهذه يحتاج وجود تنظيم واضح يدعم هذا التوجه.

التهديدات الرئيسة المتعلقة بأنظمة قطاع الترفيه تتضمن الآتي:

١. لا يوجد في التنظيم ما يوضح نصيب كافة المناطق من الفعاليات الترفيهية والتوازن في تقديم الترفيه.

٢. يتضح تركيز هذا القطاع على المدن الكبرى وقصور الأنشطة الترفيهية حتى الآن على هذه المناطق.

٣. تداخل بعض اختصاصات هيئة الترفيه مع اختصاصات قطاعات أخرى كالثقافة والسياحة، مما يتطلب تفصيل في الاختصاصات وعدم وجود تعارض فيما بينها.

مكونات تنظيم قطاع الترفيه ودوره في دعم الشباب:

الملاحظ في تنظيم الهيئة العامة للترفيه ارتباطه بشكل واضح ببرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ كون الهيئة تأسست تماشياً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ حيث تدعم الرؤية قطاع الترفيه بوصفه من مقومات جودة الحياة وذلك بدعم جهود المناطق والمحافظات والقطاعين غير الربحي والخاص في إقامة المهرجانات والفعاليات وتفعيل دور الصناديق الحكومية في المساهمة في تأسيس وتطوير المراكز الترفيهية لتمكين المواطنين والمقيمين لاستثمار طاقاتهم ومواهبهم، ودعم إيجاد خيارات ثقافية وترفيهية متنوعة لتتناسب مع كافة الأذواق والفئات وسوف يكون لهذه المشروعات دور في الجانب الثقافي والترفيهي وسيلعب دور اقتصادي بتوفير العديد من فرص العمل.

ويتفق التنظيم مع رؤية ٢٠٣٠ التي تؤكد على عقد الشراكات لإقامة مشروعات ثقافية وترفيهية والتي ستوفر العديد من فرص العمل، ويرتبط مع هدف رؤية ٢٠٣٠ في تنويع فرص الترفيه لتلبية احتياجات السكان، كما أن هناك تواءم بين التنظيم وبرنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ الذي يعكس مشاركة عدد من الجهات منها الهيئة العامة للترفيه والهيئة العامة للرياضة؛ فأحد مرتكزات استراتيجية برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ توفير خيارات ذات جودة عالية ومتنوعة لنمط الحياة، كتشجيع تطوير قاعدة للمواهب الخاصة بأنماط الحياة "مثل الفنانين والرياضيين الخ"، وتحديد احتياجات الجمهور من فئات المجتمع الأخرى مثل الشباب عازبين ومراهقين الخ، وتحفيز الناس على التفاعل وضمان مشاركتهم من خلال إقامة أنشطة وفعاليات خاصة بنمط الحياة والمجتمع كافة، كما ركز برنامج جودة الحياة على إنشاء مراكز للتنمية والابتكار في قطاع الترفيه (وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠)، وفي مقابلة تمت مع نائب الرئيس التنفيذي للسياسات والاستراتيجيات في الهيئة العامة للترفيه أكد على أن تنظيم الهيئة يهدف إلى خلق فرص النمو والانتشار للأنشطة الترفيهية، وأن أبرز أهداف الهيئة هو خلق وظائف للشباب السعوديين، وتطوير مجالات التطوع للشباب بالتعاون مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حيث كما يرى أن قطاع الترفيه يعتمد بشكل كبير على المتطوعين وتساعد الهيئة الشباب على الاستفادة من برامج التطوع التي تطرحها. إضافة إلى أنها تخلق فرص للشباب المؤهلين للعمل في قطاع الترفيه، وأضاف أن الهيئة لا تقدم الدعم المباشر للشباب، بل تمكن الشباب من خلال تسهيل وصولهم للقطاعات الداعمة كالجهات الحكومية أو الخاصة مثل البنوك لدعم مشاريع الشباب. حيث تركز الهيئة على دعم رواد الأعمال في مجال الترفيه ودعم الموهوبين وأصحاب الأفكار الابداعية في مجال الترفيه. وأضاف أن الهيئة قامت بإطلاق مبادرة للتدريب التعاوني لطلاب وطالبات الجامعة ويتم العمل عليها خلال الفترة الحالية. كما أكد بأن الأنشطة الترفيهية تختلف باختلاف مناطق المملكة تبعاً للمساحة والاهتمامات الخاصة بكل منطقة وتبعاً للقدرة الشرائية وحجم السكان فالهدف في الترفيه واحد إلا أن المحتوى قد يختلف من منطقه لأخرى. وفيما يخص قياس الأثر أكد أنه توجد إدارة متخصصة في الهيئة تختص بتطوير البرامج المقدمة للشباب السعودي وقياس مدى فعالية البرامج بهدف تطويرها وتحسينها.

الباب الخامس: بناء هيكلة تنظيمية لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب:

الفصل الأول: السياسات المقترحة لتعزيز دور منظومة قطاعات العمل مع الشباب:

تم صياغة هذه السياسات بالاعتماد على عدد من المرتكزات الرئيسية التي اعتُمد عليها في كافة خطوات هذه الدراسة، من ناحية تحليل أنظمة قطاع الشباب والوصول لعدد من السياسات المقترحة في هذه القطاعات لتحسين الأنظمة في مجال الشباب، وتمثلت المرتكزات فيما يلي:

أولاً: الدراسات السابقة:

تم الرجوع لعدد من الدراسات السابقة في مجال أنظمة وسياسات قطاعات العمل مع الشباب في عدد من المجتمعات الدولية للاستفادة منها في تحليل الأنظمة ووضع السياسات المقترحة؛ وهي كما يلي:

الدراسة	العنوان
الدراسة الأولى	**دراسة (شلبي، ٢٠١٦)** بعنوان "رؤية مستقبلية لتطوير آليات سياسات الرعاية الاجتماعية في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب في مصر"
الدراسة الثانية	**دراسة (الطيب، ٢٠١٦)** بعنوان "سياسات رعاية الشباب في الجزائر"
الدراسة الثالثة	**دراسة (المشهداني وآخرون ٢٠١٦)** بعنوان "نحو سياسة اجتماعية تمكينية للنهوض بواقع الشباب العراقي"
الدراسة الرابعة	**دراسة (الحمادي والغرايبة، ٢٠٢٠م)** بعنوان "برامج ومجالات تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي"
الدراسة الخامسة	**دراسة يوين وآخرون (Yeon et al.,2016)** بعنوان "لمحة عن النظام الماليزي في قوانين تطوير الشباب"

ثانياً: التجارب الدولية:

تم الاستعانة بعدد من التجارب **الدولية**، حيث تم استعراض عدداً من التجارب العالمية والتطور في مجال تنظيم قطاع الشباب، ومراجعة تاريخ التجارب العالمية، باعتبار أن الشباب أحد ركائز التنمية في هذه الدول والتي يجب الاستثمار فيها. كما تم استعراض هذه السياسات المقدمة من قطاعات الشباب والحكومات للاستفادة منها في رسم السياسات المقترحة بناء على هذه التجارب بما يتلاءم مع مجتمعنا، وتناول هذا الجزء تجارب ثلاث دول وهي:

التجربة	الدولة
التجربة الأولى	المملكة المتحدة
التجربة الثانية	الولايات المتحدة الأمريكية
التجربة الثالثة	ماليزيا

ثالثاً: أراء الخبراء:

تم الاستعانة بعدد من الخبراء في عدد من القطاعات العاملة في مجال الشباب، حيث تم الالتقاء بعدد (١٨) من الخبراء والمتخصصين، والاستعانة بآراء الخبراء من خلال ورشة عمل لمناقشة التحديات والتهديدات التي تواجه كل قطاع، والوصول إلى عدد من التوصيات لتطوير منظومة قطاع العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية.

رابعاً: مقابلات المسؤولين في الجهات ذات العلاقة بالشباب:

تم الاستعانة بأداة المقابلة مع عدد من العاملين في الجهات ذات العلاقة بالشباب، وتم الاستشهاد بآرائهم وأقوالهم في تحليل أنظمة قطاعات الشباب، والسياسات والأنظمة المرتبطة بكل قطاع، والاستفادة من هذه المقابلات في عرض مناقشة تحليل الأنظمة وصياغة السياسات المقترحة، حيث تم إجراء (١٨) مقابلة مع عدد من المسؤولين في القطاعات العاملة مع الشباب.

وقد تم الرجوع لهذه المرتكزات الرئيسية إضافة إلى ما أسفرت عنه دراسة الوضع الراهن لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب، كمؤشرات معيارية والاستفادة منها في صياغة سياسات مقترحة لتطوير عمل منظومة العمل في كل قطاع من قطاعات العمل مع الشباب:

أولاً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع التعليم والتدريب تجاه الشباب:

هناك حاجة لوجود سياسة شاملة للتعليم بكافة مراحله، تساعد على أن تكون مخرجات التعليم متوائمة مع كلاً من مرتكزات رؤية ٢٠٣٠ في الوصول لوطن طموح، مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، وفي تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من حيث بناء قدرات شبابية تملك معارف ومهارات يمكن الاستفادة منها في تنفيذ الخطط التنموية وتحقيق النهضة الاقتصادية المنشودة، ولتحقيق ذلك يقترح عدد من السياسات على النحو التالي:

١. التركيز على تضمين التعليم المهني ضمن الخطط الدراسية في التعليم العام، بحيث يمكن لخريج التعليم العام الالتحاق بسوق العمل ويكون لديه مهارات تؤهله لبدء العمل مباشرة.

٢. العمل على تفعيل السياسات الموجهة لسد الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل، وذلك بالسماح للقطاع الخاص بالتوسع في إنشاء المعاهد التدريبية التي تخدم مجالات العمل المطلوبة في سوق العمل.

٣. التوسع في برامج الابتعاث وألا تكون فقط في التخصصات الأكاديمية، بل يمكن أن يكون هناك ابتعاث حتى على مستوى المعاهد التدريبية المهنية والحرفية خصوصاً المعاهد ذات التجارب المتميزة واستقطابها لافتتاح فروع في المملكة، ويمكن أن يتم ذلك بشراكة بين المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والقطاع الخاص وتكون مجال استثماري وتنموي في آن واحد.

٤. التوسع في برامج اكتشاف المواهب والقدرات وألا تكون فقط مقتصرة في مجال التخصصات العلمية، وتكون في جميع المجالات المهنية والفنية والرياضية والثقافية وتعمل بالتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص في تبني تلك المواهب، وصقل ما لديها من إمكانات خلال مراحل التعليم العام. وذلك سيؤدي إلى استثمار مبكر لرأس المال البشري وتوجيه له في المجالات التي يتوقع أن يحقق فيها أفضل عوائد عبر ضمان استعداد الموهوب للالتحاق بالمجال التعليمي والتدريبي المناسب لما لديه من إمكانات وقدرات بعد التخرج من الثانوية مباشرة، وتقليل التسرب في التعليم الجامعي أو الدراسة في تخصصات لا تتناسب مع ميول وقدرات الملتحقين بالتعليم الجامعي أو المهني.

ثانياً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع العمل وريادة الأعمال تجاه الشباب :

١. على الرغم من وجود دعم لريادة الأعمال إلا أن منظومة الريادة مازالت بحاجة لتطوير وتوسع، وقد ساعد وجود الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة على أن يكون هناك خطوات كبيرة في التوسع في مجال ريادة الأعمال، إلا أن المحقق مع ما جاء في الرؤية من مستهدفات في مجال تعزيز دور الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة أقل من المنشود، وللوصول للمستهدفات المرجوة لابد من وجود منظومة تشريعية، تعليمية، توعوية، تمويلية، تنظيمية، تتضافر في بنائها وتحقيقها جميع الجهات ذات الصلة كوزارة التعليم، والإعلام، والتجارة، وتنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وغيرها من وزارات وهيئات تحتاج لمشاريع ريادية ولديها توجهات لدعم ريادة الأعمال، ويكون العمل شمولي على مستوى جميع المناطق. وبذلك يمكن أن تكون ريادة الأعمال مجال عمل له قيمة اقتصادية تنافس قطاعات الأعمال الكبرى.

٢. أن يتولى كل قطاع إدارة موارده البشرية وسن التشريعات المنظمة له، والخروج من مركزية القرار كما هو معمول به حالياً في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. فالتشريعات العمومية قد لا تتوافق مع طبيعة بعض القطاعات وقد تتعارض مع توجهاتها لذا لابد من أن تتاح الفرصة لكل قطاع أن يتولى وضع سياسات العمل الخاصة. ويكون دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تشريعي لسياسات العمل العامة ورقابي لمتابعة الأداء ومنع المخالفات والتجاوزات العامة.

٣. تعزيز سياسات التعاون على أعلى المستويات بين القطاعات ذات الأهداف المشتركة وعلى رأسها وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لسد الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. فوجود سياسة واضحة تصب في تحقيق ذلك سيؤدي حتماً لحل قضايا كبيرة على رأسها ملف البطالة. وملف التخصصات غير المطلوبة في سوق العمل التي تستقطب نسبة كبيرة من خريجي التعليم العام، في نهاية المطاف يتخرجون بشهادات لا يوجد لها وظائف متاحة. وفي حال كان هناك تعاون بين هاتين الوزارتين لكان هناك توجيه مبكر للشباب للالتحاق بفرص التعليم أو التدريب المهني التي هناك حاجة لها.

٤. استحداث سياسات لتحسين بيئة العمل لجعلها جاذبة أكثر للشباب، وإلزام القطاع العام والخاص وغير الربحي على توفير البيئة الصحية للعاملين والموظفين وتوفير التحفيز والتطوير المستمر للموظف وهو على رأس العمل.

ثالثاً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع الثقافة تجاه الشباب:

١. بناء تعاون شراكات مع المنظمات الدولية الثقافية والعمل على المشاركة الفعالة في المحافل والأنشطة الثقافية العالمية، وإيجاد سياسات منظمة لعملية الانفتاح والتبادل الثقافي بما لا ينتج عنه تأثير على الهوية المحلية للشباب.

٢. تطوير اتفاقيات التعاون بين وزارة الثقافة والقطاعات المختلفة فيما يتعلق بالشباب. على غرار الاتفاقية التي وقعت بين وزارة الثقافة وهيئة التعليم والتدريب على أن يتم توفير دليل تنظيمي للعمل مع الشباب فيما يخص الثقافة للعمل مع قطاعات مثل قطاع الرياضة وقطاع السياحة وغيرها من القطاعات التي تقدم خدمات للشباب.

٣. سن القوانين التي تدعم الاستثمارات في الساحات المفتوحة بالتعاون مع السكان من الشباب والمخططين والمسؤولين لإنشاء ساحات ثقافية وتاريخية.

٤. التعاون مع القطاع غير الربحي في دعم الأنشطة الثقافية وسد القصور فيما يتعلق باكتشاف ودعم المواهب مع الفئات الأقل حظاً، كمحدودي الدخل، المعاقين، وغيرهم من الفئات الخاصة.

٥. سن تشريعات تسمح بتأسيس وتسجيل وتوسع الجمعيات والأندية الشبابية الثقافية.

٦. التوسع في برامج وأنشطة التبادل الثقافي العالمية وذلك باستقبال الوفود الشبابية من كافة دول العالم، وإيفاد الشباب السعودي للتعرف على ثقافات العالم. وتنظيم الملتقيات الشبابية الثقافية التي تساعد على تعريف العالم بموروثنا الثقافي وهويتنا المحلية.

٧. العمل على تعزيز الثقافات المحلية في كل منطقة من مناطق المملكة لها ثقافتها الخاصة وموروث ثقافي غني يمكن الاستثمار فيه، وتنميته وتطويره ليكون عامل جذب لأنشطة ثقافية شبابية متنوعة. وإحياء الموروث الفني والثقافي التراثي المحلي وحث الشباب على الاستثمار فيه من خلال تأسيس الفرق التي تمارس هذا الموروث الثقافي التراثي والعمل على المشاركة وتمثيل المملكة في المهرجانات والمحافل الثقافية العالمية.

رابعاً: سياسات مقترحة لتعزيز دور القطاع الثالث تجاه الشباب:

١. العمل على إيجاد سياسة لتنظيم التطوع بين الشباب في المملكة العربية السعودية في كافة القطاعات الحكومية والقطاع الخاص والقطاع غير الربحي، وأن يتم ربط التطوع بجهة واحدة رسمية لتنظيم عملية التطوع وحقوق وواجبات المتطوعين، وأن يتم ربط التطوع بنظام موحد بحيث يكون للشباب سجل وطني موحد ورسمي لحصر الأعمال التطوعية وربطه بكافة القطاعات ذات العلاقة بالشباب. وأن يرتكز التطوع على بناء شخصية الشاب من الناحية المهنية وغرس مهارات القيادة والتدريب على صنع القرار.(٥)

٢. إيجاد نظام يوضح الشراكات مع الجهات التطوعية العربية والعالمية لتسهيل المشاركات التطوعية الشبابية، وأن يتم ربطها بإدارة متخصصة للشراكات التطوعية.

٣. إيجاد نظام متخصص لآليات المشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية لدى القطاع الثالث، ويوضح هذا النظام مسؤوليات القطاع الثالث تجاه الشباب كجزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع، وأن يوضح التنظيم آليات التعاون والتنسيق بين كافة منظمات القطاع الثالث فيما يخص الشباب.

٤. إيجاد آليات تساعد على إدخال مفاهيم المسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية في الجامعات والمدارس وبرامج الشباب لتعويد الشباب على المسؤولية المجتمعية تجاه أنفسهم وأسرهم ومجتمعهم، وتشجيع الشباب على المشاركة الفاعلة في المؤتمرات المحلية والدولية والمشاركة في عملية التنمية المستدامة.

٥. وضع أنظمة واضحة لتسهيل تأسيس الجمعيات الخيرية في مجال الشباب، وتسهيل الحصول على التراخيص، والتوسع في إنشاء الجمعيات الشبابية ذات الاهتمامات المختلفة، وتتفق هذه السياسة مع تجربة ماليزيا في وجود تنظيم متخصص لإنشاء وتسجيل الجمعيات الخيرية الشبابية وتحديد نطاقها، وتوضيح الأحكام والآليات، والفئات العمرية التي تخدمها الجمعيات.

(٥) تسهم منصة العمل التطوعي بدور كبير في ذلك.

خامساً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع السياحة تجاه الشباب:

١. تعزيز السياحة الداخلية وإدخال المعالم والوجهات السياحية المحلية ضمن المقررات الدراسية في مراحل التعليم العام لرفع الوعي والاهتمام بين الطلاب والرغبة في اكتشافها وزيارتها.

٢. تفعيل سياسة العمل المرن في القطاع السياحي، وذلك لما تتميز به طبيعة العمل في هذا القطاع من حيث موسمية بعض الأنشطة والفعاليات السياحية.

٣. التعاون مع الجامعات في حثهم على استحداث برامج دراسية في التخصصات ذات الصلة بالسياحة لتلبي احتياجات سوق العمل في المجال السياحي، والتوسع في برامج الابتعاث في التخصصات ذات الصلة بمجالات العمل السياحي والتي لا يتوفر برامج تعليمية وتدريبية محلية لتقديمها.

٤. تغيير ثقافة الشباب نحو العمل في القطاع السياحي من خلال التوسع في الحملات الإعلامية المكثفة لتغيير المفهوم النمطي للعمل في مجال السياحة، ويكون عمل منظم وفق حملات إعلامية تعمل على عدة مستويات وموجهة لشريحة كبيرة من أفراد المجتمع تهدف لتغيير الصورة النمطية عن العمل في المهن التي تخدم قطاع السياحة.

٥. إيجاد نظام لتفعيل دور الجهات التمويلية للعمل على إتاحة الفرص للشباب للحصول على التمويل للاستثمار في مجال السياحة، فقد كان للولايات المتحدة الأمريكية تجربة في تحفيز الشباب على ريادة الأعمال من خلال بناء شراكات مع قطاع الأعمال بتوفير فرص وظيفية بدوام جزئي للشباب لدعم فهمهم بريادة الأعمال وتطوير مهاراتهم وتعلم عادات جديدة في مجال قطاع الأعمال.

٦. أن ترتكز سياسات تطوير المدن السياحية على الجانب التوازن لتطوير المدن، والتي تنعكس على إشباع احتياجات الشباب في كافة مناطق المملكة سواء كانوا مستفيدين من برامج وأنشطة وزارة السياحة أو باحثين عن عمل أو رواد أعمال، وقد أكد على هذه السياسة المقترحة عدد من الخبراء الذين تم العمل معهم في ورش العمل لصياغة عدد من التوصيات لتطوير أنظمة قطاع السياحة.

سادساً: سياسات مقترحة لتعزيز دور القطاع الأمني تجاه الشباب:

١. التوسع في سياسات الوقاية والتوعية والحماية للشباب لحمايتهم من كافة أشكال الانحرافات والعمل على التصدي لمصادرها، والنظر في سياسات العقوبات القائمة في المخالفات والجرائم الأكثر انتشاراً بين الشباب، والتحول من العقوبات التعزيرية والسجن للعقوبات البديلة التي يكون فيها استفادة من مقدرات الشباب وخدمة مجتمعهم. ويتفق ذلك مع تجربة المملكة المتحدة في مرسوم إعادة تأهيل الشباب في عام ٢٠٠٩ الذي أوجد بدائل للحجز بإعادة تأهيل الشباب بأحكام مجتمعية.

٢. التعاون والتنسيق بين القطاعات ذات الصلة في وضع رسم سياسة وطنية للحد من الانحرافات الفكرية والسلوكية والأخلاقية.

٣. تحديد المخاطر الأمنية الأكثر تأثيراً في مجتمع الشباب وتصنيفها وتحديد مصارها ودرجة خطورتها والفئات الأكثر تأثراً بها، ومن ثم وضع خطة متكاملة للعمل على مواجهتها ومعاقبة مرتكبيها، وحماية ضحاياها. والتوعية بمخاطرها وتجفيف منابعها ومصادر دعمها وتمويلها إن وجدت. وقد تبنت الولايات المتحدة الأمريكية سياسات مماثلة وقد ساعدت في الحد من الجرائم قبل وقوعها وفي حماية الفئات الأكثر خطورة من الشباب.

٤. العمل على التعاون مع الجهات والوزارات ذات الصلة في وضع استراتيجية أمنية تهدف لحماية الشباب وتنمية الحس الأمني لديهم وتعزيز مفهوم المواطنة الصالحة. بحيث يكونوا أكثر وعياً بمصادر الخطر يمتلكون الدراية والقدرة على تجنب ارتكاب المخالفات الأمنية، وربط ذلك بقيم الانتماء والولاء الوطني.

سابعاً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع الرياضة تجاه الشباب:

١. نظراً لاختصاصات وزارة الرياضة ووجود وكالة خاصة بالشباب من ضمن وكالات الوزارة فيجب أن يكون هناك سياسات للشباب واستراتيجية واضحة توجه عمل وكالة الشباب، وتفعيلها بشكل أكبر.

٢. الحاجة لنظام شامل يوحد الأنظمة في القطاع الرياضي وعملها مع الشباب في نظام واحد ليكون هو المرجعية الذي تنطلق منه بقية الأنظمة في مجال الرياضة.

٣. سن تشريعات وأنظمة تساعد على التوسع في التمويل ودعم ريادة الأعمال في مجال الرياضة، من خلال توفير صندوق متخصص لدعم الاستثمار في المجال الرياضي، وتفعيل دور البنوك في دعم مشاريع الشباب في مجال الرياضة، وقد أكد على هذه السياسة المقترحة عدد من الخبراء الذين تم العمل معهم في ورش العمل لصياغة عدد من التوصيات لتطوير أنظمة قطاع الرياضة.

٤. إيجاد هيئة استشارية متخصصة في قطاع الشباب والرياضة، يكون أعضاؤها من الشباب وتقوم بتقديم المشورة في كل ما يخص الشباب من برامج وتوجهات، تساعد في صياغة السياسات حول القضايا المتعلقة بتنمية الشباب وتنسيق التخطيط والأنشطة لكافة المنظمات الرياضية.

٥. إيجاد آليات لتفعيل (مجالس الأحياء) لتنمية الهوايات في مجال الرياضة لدى الشباب. وإيجاد آليات لتأسيس رابطة للهواة في مجال الرياضة، بحيث يتم تحويل اهتمام الشباب في مجال الرياضة من مشاهدين إلى ممارسين، وخفض تكلفة ممارسة الرياضة لتكون الرياضة للجميع من خلال إيجاد آليات وأنظمة واضحة لخفض أسعار الانشطة الرياضية.

٦. التوسع في تأسيس أكاديميات متخصصة لتنمية مواهب الشباب والاستثمار في هذه المواهب والهوايات، وإيجاد المتخصصون في مجال الرياضة الدقيقة فالقائمين على الرياضات ليس لديهم خبرات كافية، وتنويع الأنشطة الرياضية بحيث يكون لدينا رياضيون مؤهلون قادرون على المشاركة في المحافل الرياضية الدولية.

ثامناً: سياسات مقترحة لتعزيز دور قطاع الترفيه تجاه الشباب:

١. إيجاد آليات واضحة لاستطلاع آراء الشباب من خلال دراسات مسحية حول البرامج المقدمة في قطاع الترفيه، كون الترفيه من القطاعات التي تحتاج لقياس الرأي واستطلاع وجهات النظر المختلفة حول احتياجات الشباب للأنشطة الترفيهية.

٢. سن تشريعات واضحة تؤكد على أن يكون تنفيذ المشاريع في مجال الترفيه للشباب السعودي كرواد أعمال وممارسين للعمل السياحي لإتاحة الفرص لهم لتفعيل هذا القطاع من خلال جهود وطنية.

٣. أن تقوم أنظمة الترفيه على إيجاد آليات لتنفيذ أعمال مستدامة، وألا تكون أعمال مؤقته تنتهي بانتهاء النشاط الترفيهي أو الموسم المحدد.

٤. أن يتم تبني أنشطة ترفيهية متنوعة في مستوياتها بحيث توجه لكافة شرائح الشباب، وألا تقتصر على الأنشطة المكلفة التي يستفيد منها شريحة محددة.

٥. أن يتم اعتماد التدريب الرقمي وتفعيل بنك البرامج التدريبية في مجال الترفيه، وإيجاد مؤشرات لقياس كفاءة التدريب على المهارات التي تختص بالوظائف الخاصة بمجال الترفيه ومدى ملاءمتها لاحتياجات الشباب وسوق العمل.

٦. وضع آليات لتطوير القطاع الترفيهي في كافة مناطق المملكة بشكل متوازن، حيث اتضح تركيز تطوير هذا القطاع على المدن الكبرى وقصور الأنشطة الترفيهية حتى الآن على هذه المناطق.

الفصل الثاني: آليات التنسيق والتكامل بين مكونات قطاع الشباب:

(مشروع المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب)

تمر المملكة العربية السعودية بمرحلة مهمة من أجل تحقيق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وفي سبيل ذلك تم تخصيص برامج ومبادرات، وإنشاء هيئات، واستحداث وزارات، وتنفيذ برامج ضخمة من أجل تحقيق التحول الوطني لإحداث نهضة تنموية واقتصادية غير مسبوقة. ومن العوامل التي ساعدت على تبني هذا النهج التطويري الشامل هو ما يتوفر لدى المملكة من إمكانات مادية وبشرية تساعد على تحقيق هذه التطلعات، والتغلب على التحديات. ولعل طبيعة التركيبة السكانية الحالية للمملكة تعد أحد هذه المرتكزات التي حفزت على اتخاذ القرار بتبني استراتيجية التغيير والتطوير الشاملة. فالمملكة بلد شاب فما يفوق نصف السكان هم من فئة الشباب والأطفال. وبالتالي هناك ثروة بشرية تستحق العمل معها ومن أجلها في بناء وطن وفق أعلى المعايير العالمية يتميز بالحداثة والتطور والقدرة على المشاركة في تحقيق أهداف تنموية عالمية. ومن أجل ذلك لابد أن يكون هناك آليات واضحة لتحقيق هذه الأهداف. ومن استعراض الوضع الراهن لمنظومة قطاعات العمل مع الشباب ظهر أن هناك عمل كبير وواسع النطاق للعمل مع العاملين مع الشباب ومع الشباب ومن أجلهم. وتفاوتت تلك الأعمال والأنشطة من قطاع لآخر، وهناك تداخل فيما بينها من حين لآخر. كما قد يظهر في بعض الأحيان تعارض في بعض السياسات وذلك يعود لقصور في التنسيق والتكامل بين مكونات منظومة العمل مع الشباب. وهذا أمر متوقع ومحتمل حيث لا يوجد في الواقع مظلة تنسيقية تنظم منظومة العمل مع الشباب، وتساعد في تمكينهم وتحقيق الاستفادة القصوى من قدراتهم وإمكاناتهم والعمل على الوصول إلى مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وما انبثق عنها من مواثيق واستراتيجيات تصب في صالح العمل مع الشباب وتمكينهم كاستراتيجية الأمم المتحدة للشباب ٢٠١٨؛ فجميع هذه الموجهات كان الشباب في أولويات نطاق تركيز اهتماماتها. والمملكة تسعى لأن تكون فاعلة في تنفيذ ما جاء في هذه الموجهات من مبادئ واستراتيجيات واتفاقيات، وذلك كالتزام منها بالعمل الجاد ضمن منظومة الأمم المتحدة وكإحدى الدول الأكثر استجابة لتحسين أوضاع مواطنيها وتحقيق أعلى مستويات الرفاه والتنمية المتوازنة. وللوصول لهذه المستهدفات لابد من تنظيم العمل في جميع القطاعات ومع جميع الفئات. وبما أن فئة الشباب لها نصيب كبير في أهداف وبرامج قطاعات متنوعة ومتعددة في الوطن فإنه لابد من أن يكون هناك مظلة ينتظم تحتها عمل منظومة قطاع العمل مع الشباب، وتهدف إلى تحقيق استراتيجية وطنية موحدة لتنظيم جهود العمل مع الشباب وتعمل على تمكينهم وتعزيز مشاركتهم في التنمية وفي اتخاذ القرارات. وصنع القيادات الشابة القادرة على تمثيل المملكة محلياً ودولياً. يضاف لذلك مشاركة المجتمع الدولي والمنظمات الدولية منجزات المملكة في سبيل تمكين الشباب وتحقيق الأهداف والمعايير العالمية في مجالات العمل مع الشباب. ووجود جهة تنسيقية معنية بتنظيم العمل مع الشباب قائمة ومعمول بها وهناك تجارب إقليمية وعالمية تنتهج هذا النهج في العمل مع الشباب، ففي العام ٢٠١٨م تم تأسيس مكتب وزير الدولة لشؤون الشباب في دولة الكويت لمتابعة تنفيذ السياسة الوطنية للشباب ولتنسيق الجهود المقدمة للشباب في جميع القطاعات وفق مبادئ وأهداف استراتيجية محددة (youth.gov.kw). وفي دولة الإمارات

العربية المتحدة في العام ٢٠١٨م تم تأسيس المؤسسة الاتحادية للشباب كمؤسسة حكومية اتحادية تهدف إلى إشراك الشباب في مختلف قطاعات المجتمع، وصقل وإطلاق طاقات وقدرات وإبداعات وأفكار الشباب وتبني مواهبهم (youth.gov.ae). وهناك مجالس وهيئات في عدد من دول العالم تهدف لمتابعة العمل مع الشباب إيماناً بأهمية هذه الفئة وللمساعدة في تمكينها وتنمية قدراتها، منها تجربة ماليزيا بوجود مجلس للشباب يرأسه وزير الرياضة والشباب ويضم عضوية وزراء وجهات ذات صلة بالعمل مع الشباب.

من هذ المنطلق ونظراً لما يمثله الشباب من أهمية بالغة وسعياً لتنظيم الجهود المقدمة لهم وبناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت الحاجة لأن يكون هناك جهة تنسيقية عليا لتنظيم منظومة قطاعات العمل مع الشباب؛ لذا سيتم فيما يلي تقديم مقترح لإنشاء "**المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب**" ليكون جهة تنسيقية وتنظيمية تحقق التكامل بين كافة القطاعات وتتابع التطور الحاصل في العمل مع الشباب في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات.



المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب

الهدف العام للمجلس الأعلى للعاملين مع الشباب:

يعتبر المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب الجهة العليا المخولة بالتنسيق بين كافة الجهات العاملة مع الشباب وذلك لتوحيد الجهود في كافة القطاعات (الحكومية والأهلية وغير الربحية). ويرتبط مباشرةً بمجلس الوزراء أو يرتبط بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ويكون برئاسة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز ولي العهد –حفظه الله–. ويعين أعضاؤه بأمر ملكي. وترتبط أهداف المجلس وخططه بأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة. ودعم مكانة الشباب ودوره في نهوض المجتمع، وتعزيز ولائه وانتمائه لدينه ووطنه وقيادته وهويته العربية والإسلامية وتمثيل الوطن في المحافل المحلية والإقليمية والدولية.

وفي سبيل تحقيق هذا الهدف يكون له أهداف فرعية على النحو التالي:

١. إقرار سياسة وطنية للعاملين مع شباب، وذلك بهدف توحيد الجهود، وتعزيز العمل الشبابي بما يحقق حماية الشباب ووقايتهم من كافة المخاطر الداخلية والخارجية والعمل على رسم سياسات لمواجهتها وتحجيم تأثيرها، وفق أولويات محددة وتغطي مجالات متعددة.

٢. بناء استراتيجيات وطنية للشباب تحقق أهداف السياسة الوطنية للشباب.

٣. تنسيق العمل بين كافة الوزارات والهيئات والمنظمات ذات الصلة بالشباب وتنسيق الأدوار فيما بينها للعمل في إطار رؤية واضحة ومشتركة مع الشباب، ومتابعة تنفيذ السياسات والبرامج والمبادرات المتعلقة بالشباب في جميع القطاعات.

٤. سن ومراجعة التشريعات المتعلقة بالعمل مع الشباب بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٥. التنسيق بين الجهات المحلية العاملة مع الشباب والمنظمات الدولية ذات الصلة ومشاركتها في المؤشرات ذات العلاقة.

٦. إبداء الرأي حيال التقارير والدراسات والتوصيات التي تصدرها الهيئات المحلية والإقليمية والدولية حول قضايا الشباب وبرامجهم وأنشطتهم وإنجازاتهم في جميع المجالات، وتقديم المرئيات والتوصيات حيالها ومتابعة تنفيذها مع الجهات المعنية.

٧. متابعة منجزات القطاعات الحكومية والأهلية والقطاع غير الربحي في تمكين الشباب واستحداث البرامج التي تخدم توجهات الشباب واهتماماتهم.

٨. دعم تمثيل ومشاركة الشباب في المحافل المحلية والإقليمية والدولية في كافة المجالات.

تشكيل المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب:

صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد	رئيساً
وزير الداخلية	عضو
وزير الخارجية	عضو
وزير التعليم	عضو
وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	عضو
وزير الصحة	عضو
وزير التجارة	عضو
وزير الرياضة	عضو
وزير الثقافة	عضو
وزير السياحة	عضو
وزير الاقتصاد والتخطيط	عضو
رئيس الهيئة العامة للترفيه	عضو
رئيس هيئة حقوق الانسان	عضو
رئيس برنامج تنمية القدرات البشرية	عضو
رئيس برنامج جودة الحياة	عضو
اثنان من رؤساء الجامعات	عضوين
اثنان من ممثلي القطاع الخاص	عضوين
اثنان من ممثلي القطاع غير الربحي	عضوين
اثنان من الخبراء والمختصين في مجال الشباب	عضوين

ويكون للمجلس أمين عام، ولجان عامة تنظم اختصاصات المجلس، وإدارات متخصصة لإدارة أعمال المجلس.

الأولويات الاستراتيجية للمجلس الأعلى للعاملين مع الشباب:

١. وضع رؤية مشتركة للعمل مع الشباب.

٢. بناء منظومة متكاملة لتنمية قدرات الشباب وقدرات القطاعات العاملة معهم من خلال التركيز على نقاط القوة والفرص المتاحة في كل قطاع.

٣. إيجاد الحلول المبتكرة للاستثمار الأمثل للموارد المتاحة في كل قطاع.

٤. تعميق واستدامة العلاقات والتعاون بين كافة منظومة قطاعات العمل مع الشباب.

٥. تأهيل الشباب للتغيرات المستقبلية.

القيم والمبادئ الاستراتيجية للمجلس الأعلى للعاملين مع الشباب:

١. تعزيز الهوية الوطنية والانتماء والولاء. (الانتماء والولاء)

٢. تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الشباب السعودي في كافة المناطق. (تكافؤ الفرص)

٣. سد الفجوة بين الجنسين في الحصول على الفرص على جميع المستويات. (العدالة)

٤. تحقيق التنمية المتوازنة لقطاعات الشباب في كافة المناطق. (التوازن)

٥. تنمية حس المسئولية تجاه الوطن والمجتمع. (المسئولية)

٦. تعزيز المعرفة من خلال الاستمرار في التعلم واكتساب المعارف وتطوير القدرات. (الاستمرارية)

٧. الاستثمار الأمثل للشباب وتحفيزهم على الابتكار.(الابداع)

٨. الاستدامة.

٩. الشفافية.

اختصاصات وصلاحيات المجلس الأعلى للعاملين مع الشباب:

٤. رفع تقرير سنوي عن وضع العاملين مع الشباب في المملكة العربية السعودية لرئيس مجلس الوزراء ومنجزات المجلس والعقبات التي واجهته في تحقيق أهدافه.

٥. اعتماد الخطط السنوية والاستراتيجيات الفرعية الخاصة بالشباب في كل قطاع من قطاعات العمل مع الشباب.

٦. تلقي تقارير دورية من القطاعات العاملة مع الشباب تعكس العمل المنجز في مجالات اختصاص المجلس.

٧. تفعيل وتنشيط الممكنات المتاحة في كافة القطاعات ذات الصلة بالشباب (مراكز دعم الشباب – مراكز ومراصد الأبحاث)، واعتماد تقاريرها وإنجازاتها السنوية.

المراجع:

المراجع العربية:

١) أحمد، حسين (٢٠١٩). مقاربات وأطر نظرية في دراسات وسياسات الشباب. مصر: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، المجلة الاجتماعية القومية. المجلد السادس والخمسون، العدد الثالث.

٢) بو هلال، الطيب (٢٠١٦). سياسات رعاية الشباب في الجزائر: بعد اقتصادي. جامعة زيان عاشور بالجلفة: مجلة أنسنة للبحوث والدراسات. المجلد السابع، العدد الأول.

٣) جان، عبد الرحمن (٢٠١٦). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب. الرياض: مكتبة الرشد ناشرون.

٤) الحواس، حمد خالد والعصيمي، أحمد محمد (٢٠٢١) الدور المأمول من الجامعات في تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. المجلد الخامس، العدد الخامس.

٥) الحمادي، فاطمة (٢٠٢٠). برامج ومجالات تمكين الشباب في إمارة أبو ظبي. جامعة بغداد: مجلة الآداب. العدد ١٥٣ (كانون الأول).

٦) الخمشي، سارة (٢٠٢١). السياسة الاجتماعية. الرياض: دار المقحم للنشر والتوزيع.

٧) الغنيم، خالد فهد (٢٠١٩) الأبعاد الاقتصادية لسياحة الترفيه في المملكة العربية السعودية. مجلة أسيوط: جامعة أسيوط. العدد الثامن والأربعون، المجلد الثاني.

٨) الغنيم، خالد فهد (٢٠١٩) قضايا الأنشطة الترفيهية بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة أسيوط: جامعة أسيوط. العدد الثامن والأربعون، المجلد الثاني.

٩) شلبي، عماد الدين (٢٠١٦). رؤية مستقبلية لتطوير آليات سياسات الرعاية الاجتماعية في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب. جامعة أسيوط: المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية. العدد الرابع، المجلد الأول.

١٠) الكواري، كلثم والمناعي، صلاح (٢٠١٣). رعاية الشباب في المجتمع العربي. مصر، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

١١) المشهداني، فهيمة (٢٠١٦). نحو سياسات اجتماعية تمكينية للنهوض بواقع الشباب العراقي. مجلة العلوم التربوية والنفسية العد ١٢٣.

المراجع الأجنبية:

١٢) ,Asmah.Y and. Zainal.A and Azhar,Alias and,Siti.A and,Rozita.A(2016). View on Malaysian low of youth development. Malaysia. Universiti Utara Malaysia. UUM COLGIS. UUMJLS 7,71-28.

١٣) UNITED NATIONS YOUTH STRATEGY, YOUTH 2030 WORKING WITH AND FOR YOUNG PEOPLE

١٤) Huinga. J.And King.V. (2006). Youth Organisations' Participation in the Nation Building of Malaysia. Department of East Asian Studies The University of Leeds United Kingdom

التقارير:

١٥) تقرير الشباب السعودي في أرقام (٢٠٢٠): مركز التحليل الإحصائي ودعم القرار، الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية.

١٦) تقرير الشباب السعودي في أرقام (٢٠١٩): مركز التحليل الإحصائي ودعم القرار، الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية.

١٧) الهيئة العامة للإحصاء (٢٠٢٠) تعداد السكان والمساكن: تقارير وبيانات وإحصائيات. الرابط: https://www.stats.gov.sa

١٨) تقرير (UNDESA.UNTTED NATIONS)

١٩) تقرير الشباب العربي والاستدامة (٢٠٢٠). اللجنة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة، مركز الشباب العربي. الإمارات العربية المتحدة.

٢٠) برنامج تنمية القدرات البشرية – رؤية السعودية ٢٠٣٠(vision2030.gov.sa)

٢١) انجازات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

٢٢) الهيئة العامة للإحصاء (إحصاءات سوق العمل للربع الرابع 2030)

٢٣) وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠

٢٤) وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠

٢٥) تقرير وكالة الأنباء السعودية ١٨ مايو ٢٠١٨

٢٦) رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

٢٧) تقرير سيرا "تحليل مفصل لقطاع السياحة والسفر في المملكة العربية السعودية".

٢٨) (التقرير السنوي) لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠م

مواقع إلكترونية عربية:

٢٩) هيئة الخبراء بمجلس الوزراء.
٣٠) موقع مدينة الملك عبد الله الرياضة.
٣١) الهيئة العامة للترفيه.
٣٢) مركز معلومات وأبحاث السياحة (ماس).
٣٣) المركز العالمي لمكافحة التطرف (اعتدال)
٣٤) المؤسسة الاتحادية للشباب الامارات العربية المتحدة.
٣٥) مكتب وزير الدولة لشؤون الشباب.

مواقع إلكترونية أجنبية:

٣٦) www.youthpolicy.org
٣٧) pjp-eu.coe.int
٣٨) assets.publishing.service.gov.uk
٣٩) 2014_Wales_NationalWorkStrategy_Eng.pdf (youthpolicy.org)
٤٠) Our ambitions for improving the life chances of young people in Scotland - National Youth Work Strategy 2014-2019 (youthpolicy.org)
٤١) www.sentencingproject.org
٤٢) www.nap.edu
٤٣) youth.gov
٤٤) sites.ed.gov
٤٥) jlc.org/youth-justice-system-overview
٤٦) www.dol.gov
٤٧) www.thecommonwealth-healthhub.net
٤٨) Overview of national youth policies | Youthpolicy.org
٤٩) www.iyres.gov
٥٠) LAWS OF MALAYSIA. Act 668. YOUTH SOCIETIES AND YOUTH DEVELOPMENT. ACT 2007
٥١) national-policies.eacea.ec.europa.eu
٥٢) 1.4 Youth policy decision-making | YouthWiki (europa.eu)

مقابلات:

٥٣) مقابلة الأستاذ علي العمري نائب الرئيس التنفيذي للاستراتيجية ومكتب تحقيق الرؤية في الهيئة العامة للترفيه.

٥٤) مقابلة الأستاذ محمد بن فوزان السويلم وكيل وزارة الرياضة المساعد ومدير عام النشاطات الشبابية

٥٥) مقابلة الأستاذ وليد بن إبراهيم الراشد مدير عام البرامج الشبابية في وزارة الرياضة.

٥٦) مقابلة الاستاذ علي الهزاني مدير قسم التواصل الشبابي بوزارة الرياضة.

٥٧) مقابلة الاستاذ طلال الحربي مدير عام الهيئات الشبابية بوزارة الرياضة.

٥٨) مقابلة الأستاذ بندر السفير مدير عام التوطين والتدريب بوزارة السياحة.

٥٩) مقابلة الأستاذ بدر العبيد مدير إدارة تصميم وتخطيط برامج وزارة السياحة.

٦٠) مقابلة الأميرة نورة آل سعود مديرة إدارة الشراكات بوزارة السياحة.

٦١) مقابلة الاستاذ البراء العوهلي وكيل مساعد للسياسات والاستراتيجيات بوزارة الثقافة.

٦٢) مقابلة الاستاذة مشاعل الزغبي مديرة برنامج القيادات في مؤسسة مسك الخيرية.

٦٣) مقابلة الاستاذ رائد بن سعيد المشرف على استراتيجية الشباب في مركز برنامج جودة الحياة.

٦٤) مقابلة الاستاذة نورة اليوسف المشرفة على برنامج دعم المواهب في مركز برنامج جودة الحياة.

٦٥) مقابلة الاستاذة هيفاء العبد اللطيف مديرة التخطيط الاستراتيجي في الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت).

٦٦) مقابلة الاستاذة بدور الريس نائب رئيس البرنامج في برنامج تنمية القدرات البشرية.

٦٧) مقابلة الاستاذ مروان الحربي الوكيل المساعد للتنمية المستدامة بوزارة التخطيط.

٦٨) مقابلة الاستاذ أحمد الزهراني وكيل الوزارة للعمل بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الملاحق:

ملحق رقم (١)

استمارة المقابلات

مقدمة:

تم تصميم استمارة مقابلة تضمنت تساؤلات مثلت المحاور الرئيسة التي تم طرحها على المسؤولين في القطاعات التي تم إجراء مقابلات معهم. حيث كانت دليل استرشادي لتوجيه المقابلات بحيث يتم استيفاء المعلومات المطلوبة من القطاعات المختلفة بناء على ما جاء فيها من محاور. وقد شملت تساؤلات حول الأنظمة المعمول بها وما تتضمنه من تشريعات تتعلق بالشباب، إضافة للسياسات والاستراتيجيات التي توجه عمل القطاعات مع الشباب. كما تضمنت تساؤلات حول البرامج والمبادرات المقدمة لخدمة الشباب في ظل مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠

استمارة المقابلة

تاريخ المقابلة	
مدة المقابلة	
الجهة المستهدفة	
الفرد المستهدف	

- السؤال الأول: هل هناك نظام أو سياسة خاص بالشباب ضمن عمل قطاعكم؟

❑ نعم ❑ لا

- السؤال الثاني: إذا كانت الإجابة بنعم، تحدث عن متضمنات هذا النظام فيما له علاقة بشكل مباشر بالشباب:
- السؤال الثالث: هل هناك استراتيجيات خاصة بالشباب في قطاعكم؟

❑ نعم ❑ لا

- السؤال الرابع: إذا كانت الإجابة بنعم، تحدث عن أبرز ما تحويه هذه الاستراتيجية فيما له علاقة مباشرة بالشباب:

....
....

....
....

- السؤال الخامس: هل هناك برامج أو مبادرات خاصة بالشباب في قطاعكم؟

❑ نعم ❑ لا

- السؤال السادس: إذا كانت الإجابة بنعم، تحدث عن هذه البرامج والمبادرات:

....
....

....
....

....
....

- السؤال الثامن: هل يتم تطبيق مؤشرات قياس لمعرفة مدى الاستفادة من هذه البرامج والمبادرات؟

❑ نعم ❑ لا

- السؤال التاسع: إذا كانت الإجابة بنعم، هل يمكن مشاركتنا نتائجها؟

....
....

....
....

....
....

- السؤال العاشر: هل هناك آليات لمعرفة مدى رضا الفئة المستهدفة (الشباب) عن الخدمات المقدمة لهم؟

❏ نعم ❏ لا

- السؤال الحادي عشر: ما هي هذه الأليات؟

....

....

....

....

....

....

- السؤال الثاني عشر: هل تعتقد أن ما يقدم ه قطاعكم من خدمات للشباب فريد من نوعه أو أن هناك جهات أخرى تقدم برامج مماثلة؟

❏ نعم ❏ لا

- السؤال الثالث عشر: هل يقدم قطاعكم خدمات وبرامج تتماشى مع أهداف الرؤية؟

❏ نعم ❏ لا

- السؤال الرابع عشر: إذا كانت الإجابة بنعم، كيف تتقاطع هذه الخدمات مع الرؤية؟

....

....

....

....

- السؤال الخامس عشر: هل تتقاطع أو تتعارض السياسات/ البرامج/ المبادرات المقدمة من قطاعكم مع ما يتم تقديمه من قطاعات أخرى؟

❏ نعم ❏ لا

● السؤال السادس عشر: إذا كانت الإجابة بنعم، صف ذلك:

....

....

....

....

....

....

● السؤال السابع عشر: هل هناك سياسات/ استراتيجيات/ مبادرات/ برامج تراعي اختلاف الاحتياجات بناء على اختلاف المناطق؟

❑ نعم ❑ لا

● السؤال الثامن عشر: ما هي هذه السياسات/ الاستراتيجيات/ المبادرات/ البرامج المقدمة على حسب المناطق؟

....

....

....

....

....

....

● السؤال التاسع عشر: هل هناك ما ترون إضافته فيما يتعلق بقطاع الشباب؟ تحدث عن ذلك:

....

....

....

....

....
....

....
....

....
....

....
....

....
....

ملحق رقم (٢)

قائمة مقابلات الجهات ذات العلاقة بفئة الشباب

رقم المقابلة	الاسم	الجهة
١	الاستاذ البراء العوهلي	وزارة الثقافة
٢	الاستاذ محمد السويلم الاستاذ وليد الراشد	وزارة الرياضة
٣	الاستاذ بندر السفير الاستاذ بدر العبيد الاستاذة الأميرة نورة آل سعود	وزارة السياحة
٤	الاستاذ علي العمري الاستاذ أحمد باكوك	هيئة الترفيه
٥	الاستاذة مشاعل الزغيبي ، مديرة برامج مؤسسة مسك	برنامج مسك (برنامج التنمية البشرية)
٦	الاستاذ رائد بن سعيد الاستاذة نورة اليوسف	مركز برنامج جودة الحياة

٧	الاستاذة هيفاء العبد اللطيف	الهيئة العامة للمنشـآت الصـغيرة والمتوسـطة (منشآت)
٨	الاستاذة بدور الريس	برنامج تنمية القدرات البشرية
٩	الاستاذ مروان الحربي	وزارة التخطيط
١٠	الاستاذ احمد الزهراني	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

ملحق رقم (٣)

المقابلات للجهات ذات العلاقة بفئة الشباب

◀ **مقابلة وزارة الثقافة:**

تمت مقابلة الأستاذ البراء العوهلي الوكيل المساعد للسياسات والاستراتيجيات بوزارة الثقافة ، حيث عرف الأستاذ العوهلي بنفسه وأكد بأنه كان يعمل قبل أن يلتحق بوزارة الثقافة في عدة جهات مثل شركة أرامكو ووزارة التخطيط وبرنامج تعزيز الهوية الوطنية قبل أن يتم دمجه مع برنامج تنمية القدرات البشرية وأوضح في بداية حديثه أن الاستراتيجية الوطنية للشباب تم إعدادها من قبل برنامج تعزيز الهوية الوطنية كإحدى مبادرات هذا البرنامج وبعد دمجه تم توزيع مبادراته على عدة برامج، وكانت مبادرة الاستراتيجية الوطنية للشباب من نصيب برنامج جودة الحياة الذي يعمل حالياً على تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال عدة مبادرات تهم الشباب في قطاعات عدة، كما أوضح الفرق بين المبادرات التي تبناها برنامج تنمية القدرات البشرية فيما يخص الأنشطة التي يمارسها الشباب في المدارس وبين الاستراتيجية الوطنية للشباب التي تبناها برنامج جودة الحياة والتي تركز على الأنشطة اللاصفية التي يمارسها هؤلاء الشباب خارج أسوار المدارس والجامعات. ولمزيد من المعلومات عن الاستراتيجية الوطنية للشباب اقترح الأستاذ العوهلي التواصل مع الأستاذ رائد بن سعيد المسؤول عن هذه الاستراتيجية منذ كانت ضمن برنامج تعزيز الهوية الوطنية وبعد انتقالها إلى برنامج جودة الحياة، وأوضح الأستاذ العوهلي أن متوسط أعمار الموظفين في الوزارة لا يتجاوز ٣٣ عاما، والقيادات في الوزارة أيضاً في سن الشباب وأن نسبة العاملين من الاناث يبلغ ٥٠% وتحديدا في المناصب العليا وقاموا بوضع الاستراتيجية الوطنية للثقافة وانبثق عن الوزارة ١١ هيئة، ٩٠% من برامجها موجهة للشباب وخاصة في برامج صناعة الأفلام والموسيقى والأزياء وغيرها، وعن التبادل الثقافي للشباب أوضح الأستاذ العوهلي أن لديهم برامج للابتعاث الثقافي ويتم العمل على برامج للتبادل الثقافي لم يتم اطلاقه بعد, وأوضح أن الوزارة تعمل حالياً على استراتيجية لتنمية المواهب بالاتفاق مع وزارة التعليم، وعن مسألة عمل الوزارة بشكل مستقل أم بشكل تكاملي وتعاون مع بقية الجهات , أوضح الأستاذ العوهلي أن فئة الشباب فئة كبيرة ومستهدفة من قطاعات عديدة والمهم التنسيق بين هذه الجهات حتى لا يكون هناك تكرار وأن الوزارة على اطلاع عن كثب على جهود وكالة الشباب في وزارة الرياضة وكذلك تنمية المواهب في مؤسسة مسك وأكد على ضرورة التنسيق بين جميع الجهات، وفي رده على اقتراح انشاء هيئة مستقلة للشباب تكون بمثابة مظلة لكل المبادرات الخاصة بالشباب كما تتولى سن الأنظمة والتشريعات الخاصة بالشباب , أوضح الأستاذ العوهلي أن هذا الاقتراح موجود منذ فترة وتم رفعه للجهات المختصة، كما تم تضمينه في الاستراتيجية الوطنية للشباب وسيتم مناقشته من جديد، وفي مسألة قياس أثر مبادرات الوزارة أوضح الأستاذ العوهلي أنه لدى الوزارة أدارة مختصة بتخطيط وقياس الأثر للمبادرات بحيث تضع مجموعة من مؤشرات الأداء لكل مبادرة ويتم تقييم هذه المؤشرات بشكل ربع سنوي وذلك من أجل اكتشاف الخلل ومعالجته, وأوضح أن الوزارة في مجال المقارنات المعيارية تتعاون مع مجموعة من البلدان مثل سنغافورة وفنلندا وأستونيا وهونغ كونغ حسب طبيعة النشاط الذي يخص الشباب.

كما أشار الأستاذ العوهلي إلى أن الوزارة تعمل على سن السياسات الثقافية بما يخدم قطاع الشباب حيث تم العمل على استصدار مرسوم ملكي يقتضي أن تقتني الوزارات والهيئات الحكومية أعمال فنية لشباب سعوديين وذلك تشجيعا لهؤلاء الشباب ويتم العمل حالياً على سياسات جديدة تخدم احتياجات الشباب حيث تم تأسيس صندوق نمو لدعم المشاريع الثقافية وتمويلها كما يتم العمل على "جاكس" وهي منطقة فنية ابداعية للرسم والتصوير والانتاج وذلك بتوفير "عدد من الاماكن المخصصة للتصوير"، كما يتم استقطاب الكفاءات الأجنبية المهمة لتدريب الشباب وتعليمهم في مجالات عدة مثل صناعة الأفلام وفي مجالات أخرى مثل التنقيب عن الآثار، وعن اهتمام الوزارة باللغة العربية أوضح الأستاذ العوهلي أن أول مبادرة للوزارة كانت عبارة عن مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية ومن أهم أهدافه تعزيز اللغة العربية والانتاج والنشر، وإعداد اختبارات اللغة العربية لتكون شرطا للتوظيف في بعض المجالات مثل المحاماة، والعلاقات العامة. وقد تم الحصول على الموافقة على انشاء هذا المجمع وستنتج عنه مبادرات ضخمة لتعزيز استخدام اللغة العربية، وفيما يتعلق بتشجيع النشء على استخدام اللغة العربية تقوم الوزارة داخلياً بالتأكيد على كتابة جميع رسائل البريد الالكتروني والعروض باللغة العربية وكذلك تشجع الوزارة النشر باللغة العربية والترجمة الى اللغة العربية، وعقد المسابقات باللغة العربية.

◄ مقابلات وزارة الرياضة (وكالة النشاطات الشبابية)

تمت مقابلة كل من الأستاذ محمد بن فوزان السويلم وكيل وزارة الرياضة المساعد ومدير عام النشاطات الشبابية المكلف والأستاذ وليد بن إبراهيم الراشد مدير عام البرامج الشبابية الذي أكد بأن الوزارة معنية بالشباب على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي وهي ممثل المملكة على مستوى الخليج وجامعة الدول العربية وعلى مستوى منظمة التعاون الإسلامي، ويتقاطع عملهم مع جهات عدة كوزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة الخارجية ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ووزارة الثقافة ومركز الملك سلمان للشباب والجامعات والجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني وإدارات المناطق، فالوزارة لديها تعاون مع الجامعات وبرامج جامعة الدول العربية ويتم ترشيح طلاب وطالبات بشكل مستمر على البرامج التي يقيمونها لتمكين الشباب في تخصصات معينة، فالبرامج تعتمد على الشباب الذين يتقدمون بأفكارهم ومبادراتهم هم المسؤولون عن تنفيذها وكانت الوزارة كمظلة لهم تشرف عليهم وتوجههم وتسهل مهامهم لتنمية روح القيادة لديهم، وأكد بأن برامج الشباب تختلف في مجال التنمية المستدامة والقوة الناعمة وريادة الأعمال والتطوع، وحققت بعض مبادرات الشباب المراكز الأولى خليجيا وعربيا والمركز الثاني عالميا، وبسؤالهم عن مدى تسليط الضوء على تلك الجهود اعلاميا اتضح أنه لا يوجد تسليط اعلامي لجهود وكالة الشباب ومنجزات الشباب فالإعلام في وزارة الرياضة تركيزه منصب على الجانب الرياضي، وبسؤالهم عن مكان إقامة الأنشطة أفادوا بأنها تقام أنشطة متنوعة للشباب إما ميدانيا أو في قاعات الفنادق أو في قاعات الوزارة ويتم استخدام بيوت الشباب للسكن إذا كان الشباب المشاركين في الأنشطة من خارج الرياض. وبسؤالهم عن آلية عملهم أجابوا بأنهم يقيمون ورش عمل لجمع الشباب والترحيب بآرائهم ومناقشتهم في أفكارهم وبرامجهم ومبادراتهم، كما أنهم يعملون بناء على خطة سنوية فبرامج السنة الحالية تختلف عن السنة السابقة لأن

البرامج والمبادرات مقدمة من الشـــباب، وبســـؤالهم عن أعمار فئة الشـــباب أجابوا بأنهم من فئة ثالث ثانوي وطلاب الجامعات، وبسـؤالهم عن وجود آلية لاسـتقطاب الشـباب أخبرونا بأنه لا يوجد آليه، وبسـؤالهم عن وجود سـياسـة أو استراتيجية للشباب لا توجد هناك استراتيجية أو سياسة مكتوبة أو منصوص عليها لتنظيم العمل على مستوى ضخم على مسـتوى الجهود المقدمة والمبذولة من المملكة العربية السـعودية، كما أنه لا يوجد لديهم مسـتهدفات ولا مؤشـرات لقياس الأداء ولا توجد آليات لاستقطاب الشباب، وبسؤالهم هل يوجد لديهم داخل الهيكل التنظيمي سياسات وإجراءات أفادوا بأنهم يعملون على وضعه بالتعاون مع شركة لإخراج دليل للإجراءات ومؤشرات للأداء، حيث أتضح من خلال المقابلة أن لديهم فقط خطة تشغيل غير مربوطة بمستهدفات واستراتيجية ويعملون بمنأى عن وزارة الرياضة، كما أنه يتضح أن التركيز في وزارة الرياضة على الجانب الرياضي.

◄ مقابلة وزارة السياحة

تمت مقابلة كل من الأسـتاذ بندر السـفير مدير عام التوطين والتدريب في وزارة السـياحة، والأسـتاذ بدر العبيد مدير إدارة تصـــميم وتخطيط برامج التدريب في وزارة السـياحة، والأميرة نورة آل سـعود مديرة إدارة الشـــراكات في وزارة السياحة، بدأ الأستاذ بندر السفير مدير عام التوطين والتدريب للوظائف السياحية بتعريف بسيط عن استراتيجية السياحة التي أطلقت في أكتوبر ٢٠٢٠ ومن المؤشـرات التي تهدف الوزارة لتحقيقها في عام ٢٠٣٠ للوصـول إلى أكثر من ١٠٠ مليون زيارة للمملكة والذي ينعكس على ترتيب المملكة لتصبح واحدة من أفضل خمس دول سياحية على مستوى العالم ويتوقع أن تساهم السياحة اقتصاديا وذلك برفع مساهمة الناتج المحلي من ٣ إلى ٥ السنة القادمة بأكثر من ١٠٪ في نهاية ٢٠٣٠ وأضـاف أن أحد أهداف هذه الاسـتراتيجية فيما يتعلق بالشـباب هو تنمية رأس المال البشـري وتوفير مليون فرصـة عمل من ٢٠٢١-٢٠٣٠ ومن خلالها تم إطلاق (مبادرة أهلها) وهي تنص على ١٥ برنامج مسـتقل تسـع برامج منها تسـتهدف وتدعم الأفراد وسـت برامج منها تسـتهدف وتدعم رواد الأعمال وجزء من هذه البرامج تم البدء بها هذا العام وجزء من هـذه البرامج مرتبط بالابتعاث، وجزء منها مرتبط بالتـدريب المنتهي بالتوظيف، وجزء منها مرتبط بشـــهادات الاعتماد الاحترافية التي تعنى ببعض التخصـــصـــات الســـياحية المطلوبة، وجزء منها مرتبط بتدريب القادة المواطنين من الجنسين، وجزء منها مرتبط ببرنامج حفاوة الذي يهتم بتأهيل وتدريب ورفع مهارات جميع من هم في الصفوف الأمامية في رحلة السائح وهذا يتقاطع مع قطاعات كبيرة جدا، فمنظومة السياحة ليست فقط مقتصرة على الإيواء والضيافة والفنادق بل تعمل مع قطاعات أخرى بناء على تصنيف منظمة السياحة العالمية والتي أشارت إلى أن منظومة السياحة مرتبطة بـ١٢ قطاع اقتصادي؛ فكل ما يرتبط برحلة السائح يعتبر جزء من منظومة السياحة وأكد بأن وزارة السياحة تستهدف في برامج توطين الوظائف رفع مسـتوى الوعي مع شـركاءنا في القطاعات مثل: قطاع الأغذية والمشـروبات وقطاعات الترفيه وقطاع الحج والعمرة وقطاع الثقافة وقطاع الرياضـة وقطاع النقل بكافة فئاته في (الطيران-النقل البحري-سـكك الحديد-تطبيقات

الأجرة–وكالات السفر والسياحة وبعض تصنيفات قطاعات التجزئة، وكل هذه القطاعات نعمل معها عن قرب لتصميم برامج تدريب ومحاولة الاستفادة من البرامج التي نعمل عليها حاليا مستهدفين فيها الأفراد ورواد الأعمال.

كما أضاف الأستاذ بندر السفير أنه تم إطلاق حملة مستقبلك سياحة في ١٩ -٣-٢٠٢١م بهدف توفير ١٠٠ألف فرصة عمل لهذا العام وهي خطوة أولى نحو المليون. ونتابع أداء هذه الحملة مع جميع شركاءنا وبجانب هذه الحملة تم إطلاق حملة إعلامية تستمر لمدة عام لتوعية المجتمع لتحسين الصورة النمطية لوظائف السياحية وتوضيح مستقبل قطاع السياحة وتوجيه رسائل للمنشآت والأفراد وأولياء الأمور والمجتمع، وأضافت الأميرة نورة بأن لدى الوزارة مبادرات تعنى بالشباب والمواطنين في منصة التعليم الالكتروني ومن البرامج التدريبية التي تقدمها المنصة مجانا: (برنامج التدريب السياحي ويقدم عشرين برنامج الكتروني تدريبي في القطاع السياحي، وبرنامج الابتعاث السياحي لإرسال بعثات لجامعات متميزة في المجال السياحي، وبرنامج حفاوة وهو برنامج خاص بالصفوف الأمامية للعاملين مباشرة مع السائح لتدريبهم وتوعيتهم بكيفية التعامل مع السائح وإبراز قيم الكرم والضيافة السعودي، وبسؤالهم عن مدى تفعيل لائحة الذوق العام أفاد الأستاذ بدر أنه لدى وزارة السياحة أحد المبادرات لإيجاد نوع جديد من الوظائف نسميه (الأمن السياحي) وهو الجهة المعنية بضبط الأمن في الوجهات السياحية بما لا يتعارض مع أنظمة الدولة حيث أن الأمن السياحي ليست جهة مشرعة، كما أضاف الأستاذ بدر أنه بالتزامن مع إطلاق التأشيرة السياحية وبالتنسيق مع وزارة السياحة أطلقت لائحة الذوق العام لتلافي بعض السلوكيات التي قد تؤثر على المشهد العام وتجربة الزائر أو السائح، كما أطلق أيضا برنامج حفاوة الذي يهدف إلى تنمية مهارات التعامل مع الزائر أو السائح وهذه البرامج التي تم إطلاقها تهدف إلى معالجة السلوكيات التي قد تؤثر على المشهد العام أو قد تؤثر على تجربة الزائر أو السائح، فأحد البرامج ويطلق عليه "أهلها" هو برنامج حفاوة يستهدف إلى تغيير بعض المفاهيم والسلوكيات لدى بعض أفراد المجتمع، وأكد الأستاذ بندر بأن عمل وزارة السياحة يتقاطع مع منشآت وقطاعات أخرى كثيرة.

◄ مقابلة هيئة الترفيه

تمت مقابلة كل من الأستاذ علي العمري نائب الرئيس التنفيذي للاستراتيجية ومكتب تحقيق الرؤية والأستاذ أحمد بادكوك مدير التخطيط الاستراتيجي، حيث بدأ الأستاذ علي بإيضاح أن هيئة الترفيه لديها استراتيجية أولى ظهرت في عام ٢٠١٧م وأعلن عنها وتم تعديلها والإضافة عليها في عام ٢٠١٩م، وتعمل هيئة الترفيه على تأسيس استراتيجية حديثة ما زالت تحت الإجراء ويمكن أن تظهر خلال عام ٢٠٢١م، والتي تحدد فعليا فرص التطور والتوظيف والمشاركة للشباب السعودي واستهدافهم وتوظيفهم وتدريبهم والتي تحتوي على مجموعة من المبادرات، وهذه الاستراتيجية الحديثة تتماشى مع مستهدفات رؤية ٢٠٣٠، وأضاف أن هيئة الترفيه تعد جهة مشرعة ومنظمة للقطاع في عدة بنود ومطورة للقطاع في عدة بنود وتهتم بترويج الخيارات الترفيهية داخليا وخارجيا وتقديمها للمستهلك؛ فالثلاث عشرة مادة التي يشملها تنظيم هيئة الترفيه يعكس الأدوار الثلاثة فالتشريعات تهتم بصناعة الترفيه ومحتواه ورفع مستواه وجودة المعروض،

كما تعنى بتطوير الشركات والأفراد العاملين في قطاع الترفيه وخلق فرص لنمو الشركات والخيارات الترفيهية وزيادة انتشارها والترويج للخيارات الداخلية والخارجية، فهيئة الترفيه مسؤولة عن قطاع الترفيه بشكل كامل ومباشر، وبسؤالهم عن وجود برامج ومبادرات لها علاقة بالشباب وضح الأستاذ علي بأن من أبرز أهداف هيئة الترفيه هو خلق وظائف للقطاع الاقتصادي والبيئي من ناحية وتطوير الوظائف وزيادة عددها للسعوديين من ناحية أخرى وهو يمس الشباب، كما أنه لدى الهيئة عمل كبير في مجال التطوع بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ، حيث أن التطوع يعد أساسي ورئيسي في قطاع الترفيه لاعتماده بشكل كبير على المتطوعين من الشباب ويدعم فرصهم والعاملين بشكل جزئي، كما أن لدى الهيئة أعمال كثيرة غير مباشرة في هذا المجال فهو غير موجود في تنظيم ونظام وأهداف الهيئة، إلا أننا نعمل على تنمية القدرات وخلق الفرص الوظيفية للأشخاص المؤهلة للتوظيف، وبسؤال الأستاذ علي لإلقاء الضوء عن تقديم هيئة الترفيه حلول تمويلية لرواد الأعمال وهل الهيئة تعنى بتمويل المشاريع الترفيهية وهل المستفيدين من هذه الحلول التمويلية شباب؟ أفاد بأنه لا يقدم الدعم بشكل مباشر وإنما دور الهيئة مطورين لقطاع الترفيه، ونسعى لتمكين وصول الشركات العاملة قطاع الترفيه للبنوك والجهات التمويلية، وخلق منتجات تمويلية لدعم المشاريع الترفيهية الناشئة للشباب من رواد الأعمال بشكل مباشر ودعم أصحاب الأفكار الإبداعية في مجال الترفيه لدعم الشباب والنهوض بمشاريعهم، وهناك برنامجين رئيسيين لدعم الشباب ورواد الأعمال هما:

١- برنامج التمويل والذي يعنى برواد الأعمال وتعمل فيه هيئة الترفيه مع بنك التنمية الاجتماعية، كما تعمل الهيئة مع برنامج كفالة والذي يعنى بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٢- برنامج تطوير قدرات الشباب الإبداعية في قطاع الترفيه وتم إطلاق برنامج (تحديات الترفيه) وأبدع فيه عدد من الشباب السعودي في ١٩ مجال وتم دعمهم وقدم لهم برامج تدريبية تطويرية لفتح فرص عمل لهم، كما أن هناك برامج تهتم بدعم الموهوبين من أصحاب الهويات والأفكار الإبداعية في مجالات معينة التي لها علاقة بقطاع الترفيه بعدة طرق من خلال شركاءنا في برامج التطوير في الجامعات والمعاهد، والجهات التمويلية.

فدعم المواهب في هيئة الترفيه ووزارة الثقافة متقاربة كثيرا لتقارب مجالاتهما، ولكن وزارة الثقافة تهتم بالمواهب الأدائية للأفراد من ممثلين أو عازفين على المسارح، في حين هيئة الترفيه تهتم بأصحاب المراكز الترفيهية أو مشغلين الألعاب أو من لديهم تقنيات معينه يمكن صناعة ترفيه من خلالها وتحويلها لنشاط وفعالية، ومن أبرز محاور الاستراتيجية التي تهم هيئة الترفيه وتوجهها في الفترة القادمة هو استدامة قطاع الترفيه وتمكينه بدعم من القطاع الخاص وتقليل الدعم الحكومي، وبالسؤال عن مدى استفادة الشباب بشكل مباشر من منصة فرص التي تمنح الراغبين استئجار أماكن لإقامة فعاليات لمشاريع ترفيهية والتي يتقاطع فيها عمل الهيئة مع وزارة الشؤون البلدية والقروية؛ أفاد الأستاذ علي أن العمل تكاملي وهيئة الترفيه بوصفها شريك رئيسي في المنصة حيث عملت على إعطاء تصاريح لأماكن غير مستغلة للإيجار واتاحتها لإقامة فعاليات ترفيهية ويتم الترويج والتسويق لمنصة فرص في حسابات هيئة الترفيه في وسائل التواصل الاجتماعي لمساعدة الشباب لاستغلال الفرص لتميز أسعار الأراضي وتوزيعها الجغرافي الرائع في جميع مناطق المملكة، وبالسؤال عن مدى

تفعيل مبادرة هيئة الترفيه التي أطلقت وتتعلق بالتدريب التعاوني مع طلاب وطالبات الجامعة في الفصـــل الصـــيفي؛ أفاد الأسـتاذ علي تم تفعليها في الفترة الصـيفية الحالية، حيث بدأ فعليا اختيار المتقدمين، كما أضـاف الأسـتاذ علي أن هيئة الترفيه تســـتهدف أكثر من ٤٠٠ ألف وظيفة مباشـــرة للموظفين العاملين في المجالات الترفيهية، ووظائف غير مباشـــرة للعاملين في المجالات المصـــاحبة للأنشـــطة الترفيهية لخلق فرص لهم من خلال (أقســـام البيع التجارية –عربات المأكولات المتنقلة –والمســـوقين للأنشـــطة الترفيهية والعاملين على الخدمات الإضـــافية كالخدمات التقنية من مراقبة ومتابعة، وإجمالي الوظائف التي نطمح لتحقيقها أكثر من مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠، كما أضـــاف أنه من أهداف هيئة الترفيه تمكين المرأة وإعطاءها فرص متســـاوية في التوظيف، وقد صـــدر في تقرير هيئة الترفيه عام ٢٠١٩م أن الحضـــور النســـائي من العاملات في قطاع الترفيه وصـــل إلى ٥٠%، وتعمل هيئة الترفيه على تنويع الخيارات الترفيهية لتتناســـب مع جميع رغبات ومستويات أفراد المجتمع وتلبي احتياجاتهم، حيث أن ٨٠% من الفعاليات موجهة لأفراد المجتمع بشكل منخفض جدا من ٣٠ إلى ١٠ ريالات وأحيانا مجاني.

وبسؤال الأستاذ علي أنه من ضمن مستهدفات هيئة الترفيه أن تكون المملكة عاشر وجهة سياحية على مستوى العالم كيف تكون مواجهة مثل هذا التحدي وتحقيقه؛ أفاد بأن ٢٠١٩ كـانـت اثبـات كبير لإنتـاجنـا خيـارات ترفيهيـة متميزة وجاذبة مســتهدفين فيها العالم فلدينا شـركات تنفذ الفعاليات بمسـتوى عالي ولدينا أفكار تميز السـعوديين لثقافتهم العالية ولاطلاعهم على العالم والذي يميزهم فمئات الآلاف من الزوار من دول العالم الذين زاروا المملكة، وهذا أدى لتغير وجهة نظر المســتثمرين ورغبتهم في اسـتهداف السـوق السـعودي والدخول له والاسـتثمار فيه، فالهدف مشـترك مع كل من هيئة الترفيه وصـندوق الاسـتثمارات العامة ووزارة السـياحة ووزارة الثقافة ببرامج في نيوم والبحر الأحمر والقدية لتوصـيل محتوى سـعودي بارز للعالم، وأكد الاسـتاذ علي بأن الاسـتراتيجية الحديثة تسـتهدف كافة مناطق المملكة لتنمية البيئة التحتية مستدامة فيها، كما أن هناك عمل مع هيئة تطوير منطقة عسير وهيئة تطوير منطقة مكة المكرمة، حيث يتقاطع عمل هيئة الترفيه مع جهات عدة منها؛ إمارات المناطق، وزارة الداخلية، وزارة الثقافة، وزارة الســـياحة، وزارة الموارد البشـــرية والتنمية الاجتماعية، وزارة الشؤون البلدية والقروية، التأمينات الاجتماعية، بنك التنمية الاجتماعي، صندوق الاستثمارات العامة، ويتم التنسـيق بين تلك الجهات باسـتمرار من خلال إدارة الشـراكة الاسـتراتيجية للتواصـل معهم، وأفاد الاسـتاذ علي بأن هناك اختلاف بين المدن من ناحية حجم المدن والقدرة الشـرائية في المنطقة ونوعية الاهتمام فهناك مناطق تفضـل فعاليات ثقافية وتعليمية ومناطق أخرى تفضـــل فعاليات ذات طاقة أعلى وأكبر من حيث المســـتوى والنوعية ولكن الهدف واحد، والبرامج كانت برامج تطويرية للشباب للمشاركة بفعالية وتقديم أفكار إبداعية في الترفيه ودعم تنفيذ تلك الأفكار وتطويرها وتم قياس تفاعل الشـباب الكبير من خلال وسـائل التواصـل الاجتماعي فبرامج هيئة الترفيه تلاقي اهتمام وقبول كبير جدا من الشباب السعودي، وأفاد الأستاذ علي بأنه قد تم تخصيص إدارة كاملة لتطوير القدرات البشرية في قطاع الترفيه لتمكين الشـــباب من خلال دراســـة جدوى البرامج والمبادرات التي تقدمها هيئة الترفيه وقياس فعاليتها وأخذ التغذية الراجعة من الشـباب بهدف التطوير والتحسـين وأفاد أيضـاً أن هناك تقارير مفصـله عن آراء المسـتفيدين عما قدم لهم من برامج من

ناحية محتوى الجودة والكمية وعن المشـــاريع التي طرحت للتأكد من فعالية التنفيذ والفائدة التي خرجوا بها، ومن ناحية التحديات أفاد الأستاذ علي بأنه من التحديات على المستوى القريب يعد كورونا وآثاره السلبية ماديا التي خلفها على كثير من الشركات، وعلى المستوى البعيد تذليل الصعوبات لدخول المستثمرين في قطاع الترفيه محليا وعالميا لرفع جودة المحلي؛ وتطوير الشركات ونموها وتمكينها بعد جائحة كورونا، وقلة أو ضعف البرامج التخصصية لتطوير الشباب في قطاع الترفيه مثل تنظيم الفعاليات الترفيهية من التخطيط إلى التنفيذ- وإدارة المشـــاريع الترفيهية وهو يعد مجال واعد وكبير- ومصـــممو الخبرة وتجربة العميل أو الزائر وتطويرها وتحسينها-وبرامج تخصصية أيضا للعاملين بالتقنية حيث نحتاج لتطويرها لتكون محلية بدلا من استيراد التقنيات من الخارج، إضـافة لتحدي تمويل البنية التحتية، وأن قطاع الترفيه يعد ناشئ ويفتقر للخبرة في تصميم وتنفيذ وحوكمة المشاريع الترفيهية.

◀ مقابلة برنامج جودة الحياة:

في البداية تمت مقابلة المشرف على استراتيجية الشباب في مركز برنامج جودة الحياة الاستاذ رائد بن سعيد، حيث تحدث الاستاذ رائد عن الاستراتيجية الوطنية للشباب التي انطلقت في بداياتها من وزارة الاقتصاد والتخطيط ثم اوكلت إلى برنامج تعزيز الشخصية الوطنية، ثم انتقلت الاستراتيجية إلى مركز برنامج جودة الحياة، ولا زالت في المرحلة الأولى من ناحية المراجعة والتحليل ومواءمتها داخلياً، فالاستراتيجية بنيت مع شركة اجنبية، ووضع لها مجموعة مدخلات، والآن تركز أكثر على بناء مبادرات للشباب، ويتم مناقشة التحديات التي تواجه الشباب مثل (المشكلات الصحية، والمشكلات النفسية، وعدم استثمار وقت الفراغ، وتغيرات سوق العمل، وتسارع التغيرات الاجتماعية بسبب التقنية)، وتم تحليل هذه الجوانب بعد الاجتماع مع عدد من الجهات التي تعمل في مجال الشباب، ويؤكد على أن الاستراتيجية ركزت وبشكل أكبر على فئة محددة وهم من عمر (١٥-٣٤)، وأتضح بعد تحليل خصائص الشباب أن هذا الجيل يتمتع بعدد من الخصائص أهمها التأهب والاستعداد للتغيير وجيل مفعم بالحياة، وجيل يفضل الحياة الصحية، وتم الوصول إلى خمسة تطلعات مرتبطة بمؤشرين رئيسيين للأداء وهما مؤشر مسك للشباب ومؤشر التنمية الشبابي العالمي، وأكد بأن هدف هذه الاستراتيجية هو الوصول إلى (٥٠) مليون ساعة إثرائية، وصناعة (١٠٠٠) شاب وشابه مؤثرين في العالم العربي، وتطمح هذه الاستراتيجية بأن تكون المملكة العربية السعودية ضمن قائمة أفضل الدول لقضاء مرحلة الشباب، وأكد على أنه كان هناك عدد من الركائز لهذه الاستراتيجية من أهمها "استثمار شغف الشباب، وإعداد وتطوير الشباب كقادة مجتمعية، وتشجيع نمط صحي متوازن، وتعزيز حس المواطنة العالمية، وترسيخ الانتماء الوطني"، وانطلق من ذلك حزمة أولية من المبادرات من أجل الوصول إلى المستهدفات، ومن هذه المبادرات "مبادرة مساندة الشباب من الناحية النفسية، ومبادرة بناء نمط حياة صحي متوازن، وإيجاد مركز متخصص لتحسين التشريعات الخاصة بالشباب، وفتح الفرص للشباب لإظهار إبداعاتهم، وصناعة القادة الشباب وإشراكهم في صناعة القرار، حصانة المجتمع والشباب من المخدرات بالشراكة مع وزارة الداخلية، ومبادرة إيصال الشباب العالمي بالشباب السعودي وإظهار الحضارة المحلية لهم"، وأكد الاستاذ رائد بأن مركز برنامج جودة الحياة لا يزال

يقوم بعمل مراجعة للاستراتيجية، وأن الاستراتيجية لم تأخذ خطوات التنفيذ حتى الآن، وسيتم لاحقاً إقرارها على المستوى الوطني، فالاستراتيجية أحد مبادرات مركز برنامج جودة الحياة، إضافة إلى أن العمل على الاستراتيجية يستلزم التعاون مع كافة القطاعات، وأكد الاستاذ رائد بأنهم مهتمون بكل الدراسات العلمية في مجال الشباب للاستفادة منها في بناء المبادرات القادمة، وأكدت الاستاذة نورة اليوسف المدير التنفيذي في قطاع الاعمال في برنامج جودة الحياة أن هناك مبادرات متخصصة بمركز جودة الحياة ومستقله عن برنامج جودة الحياة المنطلق من رؤية المملكة ٢٠٣٠، حيث أن برنامج جودة الحياة يعتبر تحت مظلة البرنامج، فالكثير من المبادرات تستهدف الشباب، حيث يهتم المركز ببناء الهوايات حيث هناك ما يسمى بـــ (قطاع الهوايات) حيث تأسس هيكل تنظيمي لهذا القطاع والهدف منه تسهيل إبراز الهوايات لدى الشباب وتمكين الحصول على التراخيص والحاضنات والدعم المادي من خلال إطلاق منصة تسمى (بوابة هاوي) حيث يتبنى المركز ممارسي الهوايات، وهذه المبادرة ستكون منصة وطنية متخصصة للهواة وبالتعاون مع كافة الجهات ذات العلاقة.

مقابلة برنامج تنمية القدرات البشرية:

أكدت الدكتورة بدور الريس نائب رئيس برنامج تنمية القدرات البشرية بأن البرنامج يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدراتٍ تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع يسهم في غرس القيم منذ سن مبكرة، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلى والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مرتكزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة. وسينطلق البرنامج رسمياً في الربع الثالث من عام ٢٠٢١، وحول ما إذا هناك استراتيجيات خاصة بالشباب في قطاعكم؟ أكدت الاستاذة بدور الريس بأنه يأتي إنشاء برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد البرامج المستحدثة لرؤية المملكة ٢٠٣٠، سعياً لتطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية، ولتحضيرهم للمستقبل واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي. حيث سيركز برنامج تنمية القدرات البشرية على تعزيز القيم وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل وتنمية المعارف في مختلف المجالات. مما يمكن المواطن من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية محلياً والمنافسة في سوق العمل عالمياً، وحول ما إذا هناك برامج أو مبادرات خاصة بالشباب في قطاعكم؟ أكدت الاستاذة بدور الريس بأنه نعم يوجد مبادرات، لكن لم يتم التصريح بها نظرا لان البرنامج لم يتم اطلاقه بعد. ولكن هناك مبادرات تهتم بتطوير التعليم والاهتمام بجودته وبتطوير القائمين عليه، وتطوير مهارات الشباب ورفع مستوى كفاءتهم لتلبي احتياجات سوق العمل، السؤال الثامن: هل يتم تطبيق مؤشرات قياس لمعرفة مدى الاستفادة من هذه البرامج والمبادرات؟ أكدت الاستاذة بدور الريس بأنه لا يوجد مؤشرات سوى معدل التوظيف، وحول ما إذا هناك آليات لمعرفة مدى رضا الفئة المستهدفة (الشباب) عن الخدمات المقدمة لهم، أكدت الاستاذة بدور الريس بأن معايير قياس رضا المستفيدين تعتمد على معدل التوظيف واستقطاب سوق العمل لخريجي الجهاز التعليمي والمهني والتقني. أما في

حالة وجود نسبة من الشباب العاطل عن العمل، جميع الجهات تعمل وتتعاون مع البرنامج لتهيئة هؤلاء الشباب للدخول و موائمة لمتطلبات سوق العمل، وأكدت الاستاذة بدور الريس بأن ما يقدمه القطاع فريد من نوعه للشباب، وأن هذه البرامج تتماشى مع أهداف الرؤية حيث أنه من ضمن أهداف الرؤية رفع جودة الحياة للمواطنين، وجودة الحياة هنا مرتبطة بموضوع برفع مستوى التعليم، رفع كفاءة الشباب وإيجاد فرص عمل جيدة تتناسب مع مهاراتهم ومؤهلاتهم، وأضافت أنه في الواقع لم تتضح معالم البرنامج بشكل كامل الى الان، ولكن البرنامج قائم على تصميم مبادرات مختلفة و متنوعة بمختلف المجالات. مثلا مبادرات للموارد البشرية، ومبادرات للتعليم وغيرها، ويتم توجيه المبادرة على حسب تخصصها الى القطاع المعني بها. فإذا كانت المبادرة تهتم بالتعليم، فيتم توجيهها لوزارة التعليم، ويتضح من المقابلة ان المبادرات تصمم على اساس تحليل الوضع الراهن للمواطنين من حيث جودة التعليم وتناسبه مع احتياجات سوق العمل. بعد تحديد الاحتياجات يتم تصميم المبادرات. لم تتضح صورة المبادرات بعد، ولكن برنامج تنمية الموارد البشرية يهتم بالمواطنين في جميع فئاتهم العمرية، منذ سن الروضة الى ما بعد التقاعد. مثلا، من اهداف البرنامج رفع نسبة الاطفال الملتحقين بمرحلة رياض الاطفال من ٢٠٪ الى ٩٠٪، وأضافت بأن برنامج تنمية الموارد البشرية يهتم بجميع الفئات العمرية. ولكن فيما يخص مرحلة الشباب، فهو يهتم بتقديم المبادرات لتطوير التعليم ليتناسب مع احتياجات سوق العمل

◀ مقابلة مسك الخيرية:

تمت مقابلة الاستاذة مشاعل الزغبي، مديرة برامج مؤسسة مسك، والحديث معها حول وجود نظام أو سياسة خاص بالشباب ضمن عمل قطاعكم؟ أكدت بأنه نعم يوجد، حيث أكدت أنه كان في الماضي تركيزها فقط على تطوير مهارات الشباب في عمر الجامعة ومرحلة التوظيف ما بعد الجامعة. خلال عام ٢٠٢٠، تم تطوير الخطة الاستراتيجية لتشمل أربعة محاور رئيسية. أولها ، تطوير المهارات، وريادة الأعمال، الخدمة والمساهمة الاجتماعية والذي يهتم بالمؤسسات الغير ربحية، وقسم القيادة وإعداد القادة، وأن البرامج التي تقدمها مسك تعتمد على حسب المرحلة التي ينتمي لها الشاب من مرحلة الثانوية، وهو برنامج الإعداد للمرحلة الجامعية أو ال College Prep بإعطاء الشباب المنضمين المهارات اللازمة للتقديم على الجامعات العالمية، واختيار التخصص، وعدد المنضمين لمثل هذا البرنامج كبير، وحول ما إذا هناك استراتيجيات خاصة بالشباب في قطاعكم؟ أكدت الاستاذة مشاعل بأنه نعم يوجد استراتيجيات خاصة بالشباب حيث أن مسك كانت تستهدف الشباب بشكل عام الى عام ٢٠٢٠ والآن مسك تعمل على تطوير برامجها لتشمل فئة الشباب و صناعة القادة الذي قد لا يكونوا من ضمن الشباب، تهتم منشآت بتعليم الشباب عن طريق النشاطات وليس عن طريق التعليم التقليدي حيث ان مسك تهتم بتطوير المهارات الناعمة في الجامعة و معلومات عن القيادة وغيرها للتحضير للدخول لسوق العمل. كما ان هناك برامج عن الارشاد الوظيفي فيما بعد التخصص وهي تقدم لطلاب الجامعات بعد اختيارهم التخصص. بمعنى ان طلاب الجامعات تستهدفهم مسك عن طريق برنامج توجيههم للتخصص المناسب قبل الجامعة، وتوجيههم للوظيفة المناسبة بعد بدء الدراسة الجامعية.، وأضافت الاستاذة مشاعل بأن البرامج التي تقدمها مسك تعتمد على حسب المرحلة التي ينتمي لها الشاب من مرحلة الثانوية، وهو برنامج الإعداد للمرحلة الجامعية أو ال College Prep بإعطاء الشباب المنضمين المهارات اللازمة للتقديم على الجامعات العالمية، واختيار التخصص، وعدد المنضمين لمثل هذا البرنامج كبير، وتخريج المستفيدين يأخذ سنتين ونصف للتخريج، والبرنامج الثاني الذي يقدم لطلاب الجامعة برنامج يعلم الطلاب الخبرات اللازمة والمهارات الناعمة مثل التواصل وغيرها ليكون جاهزا لسوق العمل عن طريق ممارسة نشاطات من خلال عقد مخيمات تدريبية، ويستهدف هذا البرنامج ١٥٠ طالب وطالبة في السنة. البرنامج الثالث هو برنامج الزمالة الذي يستهدف الطلاب في خارج المملكة المنضمين لأفضل ٥٠ جامعة في العالم. البرنامج الرابع يستهدف الشباب لتطوير مهارات القيادة عند دخولهم سوق العمل، وفكرة هذا البرنامج هو أن هناك قطاعات جديدة وفي حالة نمو مثل قطاع السياحة والقطاع الصحي وغيرها، وهذا البرنامج يقوم بإعداد القيادات اللازمة. كما ان مسك تهتم الى استهداف الإناث في برامج القيادة بشكل أكبر حيث ان عدد القيادات من النساء قليل، والرؤية تهدف إلى تمكين المرأة. كما يوجد برنامج إعداد القادة التنفيذيين وهذا يستهدف من لديه خبرة فوق العشر سنوات في القيادة. برنامج خبراء الوطن وهذا برنامج لم يتم إطلاقه بعد، ولكن في طور الإعداد. كذلك يوجد برنامج صناع المستقبل وهو برنامج مصمم حصريا من مؤسسة مسك الخيرية بشكل فريد لإعداد وتجهيز ١٠٠ ألف سعودي في المجالات والمهارات المؤثرة في مستقبل العمل. تأتي هذه المبادرة استجابة من المؤسسة في المساهمة في تهيئة الشباب للتكيف مع التغيرات المتسارعة في التحول

الرقمي والتقنيات ذات الأثر على مستقبل العمل في كل القطاعات. يساعد هذا البرنامج في تمكين الشباب والشابات من التقدم وبناء البيئة التكنولوجية في المملكة العربية السعودية استعدادا لوظائف المستقبل التي تعتمد على التقنية والتكنولوجيا

وحول مدى تطبيق مؤشرات قياس لمعرفة مدى الاستفادة من هذه البرامج والمبادرات؟ أكدت الاستاذة مشاعل بأنه لا يوجد مؤشـرات محددة، ولكن تعتمد مسـك في قياس الأثر وفقا للبرنامج. فمثلا قائد ٢٠٣٠، قياس الأثر يكون برفع المهارات. برنامج الإعداد للجامعات، يكون قياس الأثر هو نوعية الجامعات التي تم القبول فيها. برامج الإعداد خلال فترة الجامعة، يكون قياس الأثر عن طريق قياس معدل التوظيف بعد الانتهاء من البرنامج، وحول وجود آليات لمعرفة مدى رضا الفئة المستهدفة (الشباب) عن الخدمات المقدمة لهم؟

أكدت الاستاذة مشاعل بأن قياس الاثر مهم لمسك لان البرامج مكلفة وكثيرة، بقياس الأثر في كل البرامج ومسكنات للوصول للأثر الذي تسعى إليه مسك. فالأمر يعتمد على البرنامج، مثل برنامج القادة يعتمد الاثر في قياسه على تطوير مهارات القيادة، وهكذا. وفي سؤالها عن تماشي البرامج مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ أكدت أنه من ضمن أهداف الرؤية اعداد القادة وتمكين المرأة، لذلك في برامج القادة وبرامج اخرى مختلفة تستدعى لقبول نسبة أعلى من الإناث وذلك لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. وأنه لا يوجد تقاطع مع جهات أخرى لان مسك منشأة تعمل على تطوير المهارات للمستفيدين ودعمهم، وأكدت بأن خدمات مسك مقدمة للجميع ويستطيع الجميع الوصول لخدماتها عن طريق الموقع الإلكتروني. بالنسبة للأنظمة واللوائح التي تعتمد عليها مسك غير واضحة بالنسبة للموظفة التي أجرت المقابلة. وأضافت أن هناك صعوبة في الانضمام لبرامج مسك مثل برامج مسك باللغة الانجليزية، لذلك مسك تعمل على التنويع في البرامج، حيث تم إطلاق برنامج مؤخرا عن تطوير المهارات باللغة العربية.، وبشكل عام، مسك تستهدف تطوير المهارات وتطوير القادة. كما ان من البرامج المستقبلية برنامج اعداد قادة المستقبل ٢٠٣٠، وهذا البرنامج لا يوجد به قيود عمرية ولكن يستهدف شخص لديه من ١٠ الى ١٥ سنة في القيادة وبالتالي غالبا سيكون عمر الملتحقين به كبير، وهذا البرنامج يستهدف الخبرة اكثر من العمر، واعداد هذه البرامج يكون بالشراكة مع منظمات عالمية معروفة ولكن لا يكون اسمها واضح لأن ملكية هذه البرامج وملكية محتوياتها مملوك لمسك.

◄ مقابلة منشآت:

تمت مقابلة الاستاذة هيفاء العبد اللطيف مدير التخطيط الاستراتيجي في منشآت التي أكدت بأنه من أهداف منشآت تنظيم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة ودعمه وتنميته ورعايته وفقاً لأفضل الممارسات العالمية. تعمل "منشآت" على إعداد وتنفيذ ودعم برامج ومشاريع لنشر ثقافة وفكر العمل الحر وروح ريادة الأعمال والمبادرة والابتكار، وتنويع مصادر الدعم المالي للمنشآت، وتحفيز مبادرات قطاع رأس المال الجريء، إلى جانب وضع السياسات والمعايير لتمويل المشاريع التي تصنف على أنها مشاريع صغيرة ومتوسطة، وتقديم الدعم الإداري والفني للمنشآت ومساندتها في تنمية قدراتها الإدارية والفنية والمالية والتسويقية والموارد البشرية وغيرها. ومن أهدافها الاستراتيجية، هي الأخذ بيد المنشآت

الصغيرة والمتوسطة لتكون محرك اقتصادي يشكل ٣٥% من الناتج المحلي بحلول ٢٠٣٠. وعلى حسب احصائيات ٢٠١٨، المملكة وصلت الى رفع إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة من ٢٨٪ إلى ٦٠٪ من الوظائف هي من المنشآت الصغيرة والمتوسطة لذلك من المهم دعم هذه المنشآت، وأكدت بأنه هناك استراتيجيات خاصة بالشباب في قطاعهم، حيث كانت المنشآت الصغيرة من الصعب عليها التوريد، كذلك صعوبة في التمويل والوصول للبنوك حيث كان التمويل من البنوك للمنشآت الصغيرة والمتوسطة تصل فقط الى ٢٪، ولم يكن هناك تبني لرواد الأعمال ولا يوجد هناك دعم لمسرعات وحاضنات الأعمال ولا تشجيع الابتكار. لذلك عملت منشآت الى العمل على العديد من المبادرات. لديها العديد من المبادرات التي تدعم قطاع الأعمال الناشئ، من ضمنها مبادرة إنشاء مراكز دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم المنشآت سريعة النمو، تطوير التجارة الالكترونية، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. كما أن هناك مبادرات اساسية مثل مبادرة الشركات الناشئة الجامعية، مراكز الابتكار، التمويل البديل، إنشاء مسرعات وحاضنات الأعمال، وغيرها من المبادرات التي يستفيد منها الشباب، كذلك تم إطلاق العديد من الانظمة مثل نظام الامتياز التجاري ونظام الشركات الجديد، منصة اعتماد، ولكن بشكل عام، غالباً رواد الأعمال من الشباب، وأكدت بأن هناك استراتيجيات خاصة بالشباب حيث تعمل منشآت على ثلاثة أهداف استراتيجية رئيسية تتمثل في خلق بيئة محفزة، ومجتمع ريادي، وتأسيس منشآت واعدة. وللوصول لهذه الأهداف، تقوم منشآت على تشجيع إنشاء شركات متخصصة في التمويل، وتفعيل دور البنوك وصناديق الإقراض وتحفيزها لأداء دور أكبر وفعال في التمويل والاستثمار في المنشآت، وإنشاء ودعم البرامج اللازمة لتنمية المنشآت، إضافة إلى إنشاء مراكز خدمة شاملة للمنشآت لإصدار جميع المتطلبات النظامية لها ونحوها من خلال المشاركة الفعلية والإلكترونية للجهات العامة والخاصة ذات العلاقة، وأكدت بأن "منشآت" تحرص على إزالة المعوقات الإدارية والتنظيمية والفنية والإجرائية والمعلوماتية والتسويقية التي تواجه المنشآت بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، وإيجاد حاضنات التقنية وحاضنات الأعمال وتنظيمها، إضافة إلى وضع برامج ومبادرات لإيجاد فرص استثمارية للمنشآت والتعريف بها، والعمل على نقل التقنية ذات الصلة وتوطينها لتطوير أداء هذه المنشآت وإنتاجيتها، ويشمل ذلك سلاسل الإمداد، ومن ضمنها مبادرة بنك منشآت، إنشاء مراكز دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم المنشآت سريعة النمو، تطوير التجارة الالكترونية، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. كما ان هناك مبادرات اساسية مثل مبادرة الشركات الناشئة الجامعية، مراكز الابتكار، التمويل البديل، إنشاء مسرعات وحاضنات الأعمال، وغيرها من المبادرات التي يستفيد من الشباب، وحول تطبيق مؤشرات قياس لمعرفة مدى الاستفادة من هذه البرامج والمبادرات، أكدت الاستاذة هيفاء العبد اللطيف بأنه نعم يوجد مؤشرات مختلفة لقياس الأثر على المستوى التنفيذي، الاقتصادي وعلى مستوى المبادرات نفسها، وأن أي شخص يتلقى خدمة من منشآت يوجد هناك تقييم للخدمة وبعدها يتم قياس الرضا عن الخدمات، وحول تقاطع البرنامج مع الجهات الأخرى أكدت الاستاذة هيفاء العبد اللطيف بأنه تتقاطع أعمال منشآت مع وزارة التجارة، وزارة الاستثمار، وزارة الزراعة، ووزارة البلديات، و وزارة الموارد البشرية وغيرها من القطاعات. كذلك هناك تعاون مع القطاع والخاص، وتقريبا منشآت تتعاون مع مختلف القطاعات على حسب نوع المشاريع التي تتبناها، وتحاول منشآت تقليل معدل

التداخل مع الجهات الاخرى، وهي ناجحة بمنع تكرار الجهود وتداخلها، وأما مراكز الابتكار فقد تم افتتاح أقسام لدعم الابتكار في الرياض والخبر لدعم الذكاء الاصطناعي والتقنية وغيرها. وكذلك قد تم افتتاح مراكز الاستشارات والتدريب في مختلف مناطق المملكة لدعم رواد الأعمال بشكل مباشر وفعلي. وكذلك تم العمل على برامج لترويج ريادة الأعمال في المدارس وبرامج مختلفة للطلاب مثل boot camps من أجل ترويج العمل الخاص، وهذه المعسكرات تستهدف كذلك طلاب الجامعات بحيث يتم استقطاب الطلاب بعرض أفكارهم وتطويرها وبعدها ادخال هذه الأفكار في مسرعات الأعمال من أجل دعمها وتطويرها. ايضا هناك معارض مختلفة مثل معرض بيبان حيث يقوم فيها الشباب بفكرة مشروع معين ويتم مساعدته لتطويرها. كما يوجد مركز دعم في الرياض والخبر والمدينة المنورة. كما ان الخدمات الالكترونية متطورة جدا لإتاحة الفرصة لجميع المستفيدين في جميع المناطق، وبالنسبة للمبادرات الناجحة والغير ناجحة. المبادرات المحورية التسعة، وأهم التحديات بالنسبة لرواد الأعمال هي التمويل وضعف الانظمة والتشريعات والاجراءات، لذلك بالمبادرات الاهم هي المتعلقة بهذه الجوانب. المبادرات الأخرى مثل التجارة الالكترونية او كيفية الوصول للمستثمرين، ايضا برنامج استرداد الرسوم الحكومية جاء بمرسوم ملكي ولا يوجد تحديات تذكر، واغلبية التحديات التي تواجه منشآت هي وجود بعض الإجراءات والأنظمة التي تعيق العمل بسبب عدم التنسيق بين الجهات وهذه أكبر التحديات.

وأضافت الاستاذة هيفاء العبد اللطيف أن تركيز منشآت على قطاعات التجزئة والتشييد وهذا اقل القطاعات الإنتاجية، كما ان منشآت تركز على قطاعات مثل التعليم والترفيه والتي لا يوجد فيها مستثمرين كثر وهذا ما تعمل عليه منشآت من حيث توجيه المستفيدين لهذه القطاعات. تم سؤالهم عن الفئات العمرية المستفيدة من خدمات منشآت، وكانت الاجابة ان خدمات منشآت مقدمة للجميع، وان الفئة السائدة من رواد الأعمال غالباً ما زالوا في طور إنشاء أعمالهم وبالتالي غالباً المستفيدون هم من فئة الشباب، كما أن بنك منشآت سيحاول تجاوز التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب مع البنوك التجارية، من حيث تخفيف الضمانات المأخوذة من رواد الأعمال. ومعظم الخدمات مجانية ماعدا المساحات المشتركة برسوم رمزية، وتستخدم (وسائل التواصل الاجتماعي) للتعريف بخدمات منشآت، وسيتم عقد جولات ميدانية بعد الجائحة للتعريف بخدمات منشآت.

◀ مقابلة وزارة التخطيط:

تمت مقابلة الاستاذ مروان الحربي الوكيل المساعد للتنمية المستدامة بوزارة التخطيط الذي أكد أن اهداف التنمية المستدامة التي ظهرت ٢٠١٥ وتبنتها المملكة ٢٠١٦ من أهم مكونات خطط واستراتيجيات وزارة التخطيط وكل هدف له مؤشرات يرتبط بالشباب مثل المساواة بين الجنسين و التوظيف والمحافظة على كوكبنا و تحقيق العدالة على الأرض، والقضاء على الفقر وقضايا التغير المناخ، وأكد بأنهم يعملون مع الجامعات ومراكز الشباب مثال: رابط تبوك الخضراء يتم توظيف الشباب لتنظيف الشواطئ ومثلهم شركة صدارة لتمكين الشباب للحفاظ على المياة واستخدام الطاقة المتجددة، أيضا يعملون في مجال التدريب لتسهيل ادراج اهداف التنمية المستدامة ضمن أهداف ومناهج التعليم ليتمكن الشباب من

فهمهم وهناك عشر جهات داخل وزارة التعليم تعمل من اجل الشباب، والتحدي الأول كما يرى هو عدم قدرة الشباب على فهم الأهداف للتنمية المستدامة مثال حينما تم تقديم برنامج مع جدارة ومع مسك وجدوا صعوبة في فهم الشباب للجزء الفني المتعلق بأهداف التنمية المستدامة، وتوفر تحسين جودة الهواء لكن التحدي عدم وجود بيانات كافية حول هذا الامر، وأكد أن هناك استراتيجيات عديدة فهناك استراتيجية قبل اربع سنوات. وهناك استراتيجية جديدة لم تطلق حتى الان، وقد صدرت شركة متخصصة في البتروكيماويات منبثقة من أرامكو وهناك الهيئة الملكية للجبيل وينبع ووزارة المياه والبيئة.

◀ مقابلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

تمت مقابلة الاستاذ أحمد الزهراني وكيل الوزارة للعمل الذي أكد أنه تحت رئاسة المملكة لمجموعة العشرين خلال عام ٢٠٢٠ م ركزت مجموعة عمل التوظيف خلالها على ثلاث أولويات رئيسة هي: تهيئة أفضل للشباب لسوق العمل ومواكبة الحماية الاجتماعية لأنماط العمل المتغيرة، واستخدام العلوم السلوكية في سياسات سوق العمل. حيث جاءت أولوية الشباب أحد أهم الأولويات لجدول أعمال مجموعة التوظيف خلال رئاسة المملكة حيث ركزت خلالها مجموعة عمل التوظيف على طرح ومناقشة عدة قضايا مرتبطة ببطالة الشباب، وعلى رأسها التحديات والفرص السانحة أمام الشباب، ولا سيما أولئك غير المنخرطين في الوظيفة أو التعليم أو التدريب (NEET)وكذلك آليات التجاوب الممكنة من دول مجموعة العشرين لدعم التنفيذ الفعال للسياسات لتحقيق سياسات فعالة للشباب، وقياس الجهود التي بذلتها مجموعة العشرين في هذا الشأن ، وتستهدف هذه الجهود خفض معدلات الشباب المعرضين لخطر الابتعاد عن سوق العمل بمقدار ١٥% بحلول عام ٢٠٢٥ بحسب ما اتفقت عليه الدول الأعضاء بمجموعة العشرين خلال قمة مجموعة العشرين لعام ٢٠١٥، وعند سؤاله هل هناك استراتيجيات خاصة بالشباب في هذه القطاع أكد الاستاذ أحمد الزهراني تحسين إنتاجية أداء القوى العاملة وتمكين توظيف السعوديين أحد أهم الأهداف الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حيث تعنى وكالة المهارات والتدريب بالعمل على تحقيق هذه الأهداف من خلال تنظيم ومتابعة سوق العمل والمتطلبات المتعلقة بالمهن والمهارات وتنمية القوى العاملة وانتاجيتها بما يتواءم مع أفضل الممارسات التي تواكب تطلعات الدولة و سوق العمل السعودي وتحقق افضل المستهدفات لتنمية راس المال البشري بما في ذلك تدريب وتأهيل الشباب السعودي الباحثين عن عمل، وعند سؤاله هل هناك برامج أو مبادرات خاصة بالشباب في هذا القطاع أكد أن مبادرة خارطة طريق الشباب في مجموعة العشرين ٢٠٢٥ هي أحدى مبادرة رئاسة المملكة لمجموعة العشرين لعام ٢٠٢٠ م حيث بنت مجموعة العمل والتوظيف على تعهد قادة مجموعة العشرين لتحقيق هدف أنطاليا ١٥% بحلول سنة ٢٠٢٥ وأنشأت خارطة طريق الشباب في مجموعة العشرين ٢٠٢٥ لتشمل ضمن التقرير الذاتي السنوي المؤشر الرئيسي للخارجين عن نطاق التعليم والتوظيف والتدريب في خطط التوظيف لمجموعة العشرين, ويمكن أن يكون مصحوباً بمجموعة من المؤشرات الإضافية، كما تعنى وكالة المهارات والتدريب بمبادرات ومشاريع متعلقة بالشباب منها : (مبادرة تدريب وتأهيل الشباب السعودي)

يهدف المشروع الى تدريب وتأهيل الشباب من الخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية والكليات والمعاهد الفنية والصحية والإدارية في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل عن طريق تنظيم منظومة المخرجات التدريبية وتنسيق الأدوات لها وكذلك من خلال بناء سياسات تدريب وطنية وتطوير حلول لمتابعة وتقييم التدريب، (ومبادرة مسرعة المهارات) وتطوير برامج لتسريع تنمية المهارات وإعادة تأهيلها بالتعاون مع القطاع الخاص لمختلف القطاعات ذات الأولوية من أجل تطوير المهارات و إعادة التأهيل ومعالجة الفجوات الحالية والمستقبلية في سوق العمل والتي بدورها تزيد قابلية توظيف الشباب من خلال إعادة المواءمة السريعة للمهارات مع احتياجات سوق العمل، وهل يتم تطبيق مؤشرات قياس لمعرفة مدى الاستفادة من هذه البرامج والمبادرات أكد الاستاذ أحمد الزهراني بناءً على ضوء ما تطرقنا له مسبقاً تقدم جميع دول مجموعة العشرين تقريرا ذاتيا عن التقدم المحرز لتحقيق هدف أنطاليا، حيث يشمل التقرير عدة إحصاءات ومعلومات حول السياسات والبرامج التي اتخذتها كل دولة لتحقيق الهدف وتحسين نسبة الشباب، وتحسين التعليم والمهارات والعمل للشباب . وفي البيان الوزاري الأخير لمجموعة عمل التوظيف لسنة ٢٠٢٠، اتفقت الدول على استخدام وحساب نسبة الشباب الذين لا يتواجدون في الوظائف أو التعليم أو التدريب (NEET) باستخدام مؤشر الفئة العمرية من ١٥ – ٢٩ ،مع تصنيف الجنس كمؤشر رئيسي. حيث تستطيع الدول، بما يتماشى مع ظروف كل دولة، استخدام هذا المؤشر إلى جانب مجموعة من المؤشرات التكميلية للأخذ في عين الاعتبار أوضاع سوق العمل المتنوعة التي تواجه الشباب في أسواق العمل لدى دول مجموعة العشرين، وعند سؤاله هل يقدم قطاعكم خدمات وبرامج تتماشى مع أهداف الرؤية؟ رؤية سوق العمل مستوحاة من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وهي سوق عمل جاذبة للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، توفر للمواطنين فرص عمل مُنتجة وحياة كريمة وتعزز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر، يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل. حيث إن تحقيق الرؤية ومعالجة تحديات سوق العمل تتطلب إصلاحات جوهرية منها رفع المهارات واعادة التأهيل ومواءمتها مع احتياجات السوق وكذلك تخطيط المهن الحالية والمستقبلية وبناء وتطوير المهارات الأساسية و العمل على تحقيق الرؤية من خلال البرامج والمبادرات التي تطرقنا لها.

ملحق رقم (٤)

نتائج المقابلات

◄ وزارة الثقافة:

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة في وزارة الثقافة (ب. ع) أنه تم إعداد "الإستراتيجية الوطنية للشباب" من قِبل "برنامج تعزيز الهوية الوطنية" كإحدى المبادرات، وبعد دمج البرنامج تمَّ توزيع مبادراته على عدة جهات، وكانت مبادرة الإستراتيجية الوطنية للشباب من نصيب "برنامج جودة الحياة" الذي يعمل حاليًّا على تنفيذ هذه الإستراتيجية من خلال مبادرات تهمُّ الشباب في قطاعات عديدة. كما يركز "برنامج جودة الحياة" على الأنشطة اللاصفية التي يمارسها الشباب خارج المدارس والجامعات.

وأشار مسؤول الوزارة إلى أنهم فكروا في إعداد برامج مخصَّصة للشباب وبتشجيع من سمو الوزير، ولا سيما أن متوسط أعمار الموظفين في الوزارة لا يتجاوز ٣٣ عامًا؛ ما يعني قُربهم من الشباب وتفهُّمهم لمتطلباتهم. أيضًا، فإن القيادات في الوزارة في سن الشباب، وأن نسبة العاملين من الإناث يبلغ ٥٠٪ وتحديدًا في المناصب العليا، وهم الذين قاموا بوَضْع الإستراتيجية الوطنية للثقافة.

وقد انبثقت عن الوزارة إحدى عشرة (١١) هيئة، ٩٠٪ من برامجها موجَّهة للشباب وخاصة في صناعة الأفلام، والموسيقى والأزياء، إضافة إلى نشاطات أخرى. وعن "التبادل الثقافي"، أوضح المسؤول أن لديهم برامج للشباب "للابتعاث الثقافي" لم يتم إطلاقها بعدُ، وأن هذا التبادل سيكون مع جامعات عالمية، كما تعمل الوزارة حاليًّا على إستراتيجية "لتنمية المواهب" بالاتفاق والتنسيق مع وزارة التعليم. وتعمل وزارة الثقافة مع عدة جهات حكومية بغرض التنسيق وتوحيد الجهود؛ ومن ذلك وكالة وزارة الرياضة للشباب، ومؤسسة مسك الخيرية، مع تأكيد المسؤول على أهمية التنسيق بين مختلف القطاعات.

وفي ردِّه على سؤال حول أهمية وجود هيئة عليا للشباب، أشار المسؤول إلى أن هذا المقترح ليس بالجديد، فهو مطروح منذ عدة سنوات، كما أنه ورد في الإستراتيجية، رغم بعض الاعتراضات عليه؛ لكون قضايا الشباب إجمالًا تقع ضمن اهتمام جميع الوزارات تمامًا كسائر الشرائح العمرية في المجتمع.

وفي مسألة قياس أثر مبادرات وزارة الثقافة، أوضح المسؤول أن لدى الوزارة إدارة مختصة بتخطيط وقياس الأثر للمبادرات، حيث تضع مجموعة من مؤشرات الأداء لكل مبادرة، ثم يتم تقييم هذه المؤشرات بشكل ربع سنوي؛ وذلك من أجل اكتشاف مواطن الخلل ومعالجتها. كما أوضح أن الوزارة في مجال المقارنات المعيارية تتعاون مع مجموعة من البلدان، مثل سنغافورة وفنلندا واستونيا وهونغ كونغ، حسب طبيعة النشاط الذي يخص الشباب. كما أن الوزارة تعمل على سنِّ السياسات الثقافية بما يخدم قطاع الشباب، وقد تم العمل على استصدار مرسوم ملكي يقضي بأن تقتني الوزارات والهيئات الحكومية أعمالاً فنيةً لشباب سعوديين؛ وذلك لتشجيع هؤلاء الشباب. ويتم العمل حاليًّا على سياسات جديدة تخدم احتياجات الشباب، وقد تم بهذا الخصوص تأسيس صندوق نمو لدعم المشاريع الثقافية وتمويلها، كما يتم العمل على "جاكس"، وهي

"منطقة فنية" إبداعية للرسم والتصوير والإنتاج؛ وذلك بتوفير الأستوديوهات وغيرها، كما يتم استقطاب الكفاءات الأجنبية المهمة لتدريب الشباب وتعليمهم في مجالات عدة؛ كصناعة الأفلام والتنقيب عن الآثار. وعن اهتمام الوزارة باللغة العربية، فإن أول مبادرة للوزارة كانت عبارة عن "مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية"، والذي يهدف إلى تعزيز اللغة العربية إنتاجًا ونشرًا، وإعداد اختبارات اللغة العربية لتكون ضمن شروط التوظيف في بعض المهن كالمحاماة، والعلاقات العامة. وقد تمَّ الحصول على الموافقة على إنشاء هذا المجمع، وستنتج عنه مبادرات ضخمة لتعزيز استخدام اللغة العربية. وفيما يتعلق بتشجيع النشء على استخدام اللغة العربية، تقوم الوزارة داخليًّا بالتأكيد على كتابة جميع رسائل البريد الإلكتروني والعروض باللغة العربية، كما تُشجِّع الوزارة النشر باللغة العربية والترجمة إلى اللغة العربية، وعقد المسابقات باللغة العربية.

◄ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، فإن الوزارة تعَدُّ من الوزارات التي تهتمُّ بالشباب، وهذا واضح من جهودها الملموسة في توفير فرص العمل لهم، وتهيئة كل ما من شأنه الرفع من مستوى الشباب والأخذ بأيديهم إلى ما يحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وأثناء رئاسة المملكة لمجموعة العشرين للعام ٢٠٢٠م، الذي عقد لقاؤها في المملكة (عن بُعد)، فقد ركزت مجموعة عمل التوظيف على ثلاث أولويات رئيسية، هي: (١) تهيئة أفضل للشباب للدخول إلى سوق العمل، (٢) مواكبة الحماية الاجتماعية لأنماط العمل المتغيرة، (٣) استخدام العلوم السلوكية في سياسات سوق العمل.

وقد جاءت أولوية الشباب كأهم الأولويات لجدول أعمال مجموعة التوظيف؛ حيث ركزت على طرح ومناقشة عدة قضايا مرتبطة ببطالة الشباب، وعلى رأسها التحديات والفرص السانحة أمام الشباب، ولا سيما أولئك غير المنخرطين في الوظيفة أو التعليم أو التدريب (NEET) وكذلك آليات التجاوب الممكنة من دول مجموعة العشرين لدعم التنفيذ الفعال للسياسات لتحقيق سياسات فعالة للشباب، وقياس الجهود التي بذلتها مجموعة العشرين في هذا الشأن، وتستهدف هذه الجهود خفض معدلات الشباب المعرضين لخطر البطالة بمقدار ١٥% بحلول عام ٢٠٢٥ بحسب ما اتفقت عليه الدول أعضاء مجموعة العشرين خلال قمة مجموعة العشرين لعام ٢٠١٥.

وأهم إستراتيجية تطبقها وزارة الموارد البشرية هي تحسين إنتاجية أداء القوى العاملة، وتمكين توظيف السعوديين كهدف إستراتيجي؛ حيث تُعنى وكالة المهارات والتدريب بالعمل على تحقيق ذلك من خلال تنظيم ومتابعة سوق العمل والمتطلبات المتعلقة بالمهن والمهارات وتنمية القوى العاملة وإنتاجيتها بما يتواءم مع أفضل الممارسات التي تواكب تطلعات الدولة وسوق العمل السعودي؛ لتحقيق أفضل المستهدفات وتنمية راس المال البشري بما في ذلك تدريب وتأهيل الشباب الباحثين عن عمل.

وهناك مبادرة خارطة طريق الشباب في مجموعة العشرين ٢٠٢٥، وهي إحدى مبادرات رئاسة المملكة لمجموعة العشرين لعام ٢٠٢٠ م، وقد بنت مجموعة العمل والتوظيف هذه المبادرة على تعهُّد قادة مجموعة العشرين لتحقيق هدف خفض معدل

البطالة إلى ١٥% بحلول سنة ٢٠٢٥، وأنشأت خارطة طريق الشباب في مجموعة العشرين ٢٠٢٥، لتشمل ضمن التقرير الذاتي السنوي المؤشر الرئيسي للخارجين عن نطاق التعليم والتوظيف والتدريب في خطط التوظيف لمجموعة العشرين، ويمكن أن يكون مصحوبًا بمجموعة من المؤشرات الإضافية.

كما تُعنى وكالة المهارات والتدريب بمبادرات ومشاريع متعلقة بالشباب، منها: مبادرة تدريب وتأهيل الشباب السعودي بهدف تدريب وتأهيل الشباب من الخريجين والخريجات السعوديين من الجامعات المحلية والخارجية والكليات والمعاهد الفنية والصحية والإدارية في المؤسسات الحكومية والشركات المتميزة في القطاع الخاص، ليتمكنوا من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لإعدادهم وتهيئتهم للمشاركة في سوق العمل عن طريق تنظيم منظومة المخرجات التدريبية وتنسيق الأدوات لها، وكذلك من خلال بناء سياسات تدريب وطنية وتطوير حلول لمتابعة وتقييم التدريب. وكذلك مبادرة "مسرعة المهارات" لتطوير برامج بغرض تسريع تنمية المهارات وإعادة تأهيل الشباب بالتعاون مع القطاع الخاص لمختلف القطاعات ذات الأولوية، ومعالجة الفجوات الحالية والمستقبلية في سوق العمل، والتي بدورها تزيد قابلية توظيف الشباب وذلك بالمواءمة السريعة للمهارات مع احتياجات سوق العمل.

وبخصوص قياس مؤشرات الأداء، تقدم جميع دول مجموعة العشرين تقريرًا ذاتيًّا عن التقدُّم المحرز لتحقيق أهدافها. ويشمل التقرير إعداد وتقديم إحصاءات ومعلومات حول السياسات والبرامج التي اتخذتها كل دولة لتحقيق الهدف وتحسين نسبة الشباب في سوق العمل، وتحسين التعليم والمهارات والعمل للشباب. وفي البيان الوزاري الأخير لمجموعة عمل التوظيف لسنة ٢٠٢٠، اتفقت الدول على استخدام وحساب نسبة الشباب الذين لا يتواجدون في الوظائف أو التعليم أو التدريب ((NEET) باستخدام مؤشر الفئة العمرية من ١٥- ٢٩، مع تصنيف الجنس كمؤشر رئيسي. وتستطيع الدول بما يتماشى مع ظروف كل دولة، استخدام هذا المؤشر إلى جانب مجموعة من المؤشرات التكميلية للأخذ في عين الاعتبار أوضاع سوق العمل المتنوعة التي تواجه الشباب في أسواق العمل لدى دول المجموعة.

وفيما يخصُّ تقاطع أهداف الوزارة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ فإن سوق العمل مستوحاة من رؤية المملكة ٢٠٣٠، وهي سوق عمل جاذبة للمواهب والقدرات المحلية والعالمية، وتوفر للمواطنين فرص عمل مُنتجة وحياة كريمة، وتُعزِّز الانتقال لاقتصاد متنوع ومزدهر، يتجاوز تحديات اليوم والمستقبل. ويتطلب تحقيق الرؤية معالجة تحديات سوق العمل وإجراء إصلاحات جوهرية، منها: رفع المهارات وإعادة التأهيل ومواءمتها مع احتياجات السوق، وكذلك تخطيط المهن الحالية والمستقبلية، وبناء وتطوير المهارات الأساسية، والعمل على تحقيق الرؤية من خلال البرامج والمبادرات التي تمت الإشارة إليها سابقًا.

- وزارة الاقتصاد والتخطيط:

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة في وزارة الاقتصاد والتخطيط؛ فقد ظهرت أهداف التنمية المستدامة عام ٢٠١٥ وتبنتها المملكة عام ٢٠١٦، وهي من أهم مكونات خطط وإستراتيجيات وزارة الاقتصاد والتخطيط. ولكل هدف من أهداف الوزارة مؤشرات ترتبط بالشباب؛ كالمساواة بين الجنسين، والتوظيف، والمحافظة على كوكبنا وتحقيق العدالة،

والقضاء على الفقر، وقضايا التغير المناخي. وتعمل الوزارة مع الجامعات ومراكز الشباب؛ ومن أمثلة ذلك: رابط تبوك الخضراء حيث تم توظيف الشباب في تنظيف الشواطئ، وكذلك شركة صدارة لتمكين الشباب من الحفاظ على المياه واستخدام الطاقة المتجددة. كما تعمل الوزارة في مجال التدريب لتسهيل إدراج أهداف التنمية المستدامة ضمن أهداف ومناهج التعليم ليتمكن الشباب من فهمها، وهناك عشر جهات داخل وزارة التعليم تعمل من أجل الشباب. هناك بالطبع تحديات تواجه الوزارة، ومنها: عدم قدرة الشباب بصورة كافية على فهم أهداف التنمية المستدامة والجوانب الفنية لذلك. وتوفِّر الوزارة البيانات رغم صعوبة ذلك أحيانًا.

- وزارة الرياضة:

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة في وزارة الرياضة أن تركيز الوزارة في المرحلة الراهنة هو على الرياضة بشكل عام، وأن هناك تحوُّلًا ملحوظًا في مفهوم الرياضة لتكون للجميع؛ ففي السابق كانت "الرياضة والشباب"؛ أما اليوم فالوزارة تُركِّز على الرياضة، وأن هذا جزء من التحول بحكم وجود عدة جهات تهتم بالشباب وليس فقط وزارة الرياضة. ومع ذلك، فقد وفَّرت وكالة الوزارة للشباب عدة برامج ومبادرات. ويشير المسؤول إلى أنه لا توجد إستراتيجية للسنة أو السنتين القادمتين، لكن يوجد مئات المبادرات التي يعملون عليها، كما أن الوزارة تعمل على صياغة مؤشرات لقياس الأداء. وكما يعلم الجميع، فالوزارة حديثة وتعمل مع عدة جهات حكومية.

هناك بالطبع إستراتيجية للشباب لكنها ليست عمل الوزارة بمفردها، بل يشترك فيها جميع الجهات الحكومية تقريبًا. كما أن لدى الوزارة ارتباطًا مع دول مجلس التعاون ومنظمات الأمم المتحدة المعنية بالشباب. وتركز الوزارة على مفهوم التنمية المستدامة فيما تقدِّمه، وبتقدُّم الوقت أصبح لدى الوزارة قاعدة بيانات جيدة يمكن الإفادة منها. والوزارة بشكل عام مواكبة للتحول فيما يخص الرؤية، وهناك شركة تعمل مع الوزارة بهذا الخصوص؛ للتأكد من عملية التحول.

- مؤسسة مسك الخيرية:

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة، في مؤسسة مسك عدة برامج، ومنها برنامج تنمية القدرات الذي يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدراتٍ تمكِّنه من المنافسة عالميًا، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. ويركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع، يسهم في غرس القيم منذ سن مبكرة، وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهارات المواطنين عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، مرتكزًا على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز ريادة المملكة. وسينطلق البرنامج رسميًّا في الربع الثالث من عام ٢٠٢١.

ويوجد لدى مسك مبادرات، لكن لم يتم التصريح بها نظرًا لأن البرنامج لم يتم إطلاقه بعدُ، وهي عمومًا مبادرات تهتم بتطوير التعليم، والاهتمام بجودته، وبتطوير القائمين عليه، وتطوير مهارات الشباب، ورفع مستوى كفاءتهم لتلبية احتياجات

سوق العمل. ومن المؤشرات التي تستخدمها مسك لقياس الأثر معدل التوظيف الذي يعكس مدى نجاح برامجها الموجَّهة للشباب. ولقياس رضا المستفيدين، فإن مسك تعتمد على هذا المؤشر (معدل التوظيف)، واستقطاب سوق العمل لخريجي الجهاز التعليمي والمهني والتقني. أما في حالة وجود نسبة من الشباب العاطل عن العمل، فإن جميع الجهات تعمل وتتعاون مع البرنامج لتهيئة هؤلاء الشباب للدخول ومواءمة لمتطلبات سوق العمل. وتعتمد مسك على تحليل الوضع الراهن للجميع من خلال جودة التعليم وتناسبه مع احتياجات سوق العمل، وبعد تحديد الاحتياجات يتم تصميم المبادرات. لم تتضح صورة المبادرات بعدُ، ولكن برنامج تنمية الموارد البشرية يهتم بالمواطنين في جميع فئاتهم العمرية، منذ سن الروضة إلى ما بعد التقاعد. مثلًا، من أهداف البرنامج: رفع نسبة الأطفال الملتحقين برياض الأطفال من ٢٠٪ إلى ٩٠٪ وقد كانت مسك في الماضي تركز فقط على تطوير مهارات الشباب في عمر الجامعة، ومرحلة التوظيف ما بعد الجامعة. وخلال عام ٢٠٢٠، تم تطوير الخطة الإستراتيجية لتشمل أربعة محاور رئيسية: أولها، تطوير المهارات، وريادة الأعمال، والخدمة والمساهمة الاجتماعية؛ والذي يهتم بالمؤسسات غير الربحية، وقسم القيادة وإعداد القادة. وتعتمد البرامج التي تقدمها مسك على حسب المرحلة التي ينتمي لها الشاب من مرحلة الثانوية، ومنها أولًا: برنامج الإعداد للمرحلة الجامعية أو الـ College Preparation بإعطاء الشباب المنضمين المهارات اللازمة للتقديم على الجامعات العالمية، واختيار التخصص، وعدد المنضمين لمثل هذا البرنامج كبير.

البرنامج الثاني الذي تقدِّمه مسك يتوجه لطلاب الجامعة، وهو برنامج يُعلِّم الطلاب الخبرات اللازمة والمهارات الناعمة كالتواصل، ليكون الطالب جاهزًا لسوق العمل عن طريق ممارسة نشاطات من خلال عقد مخيمات تدريبية، ويستهدف هذا البرنامج ١٥٠ طالبًا وطالبة في السنة. أما البرنامج الثالث فهو برنامج الزمالة الذي يستهدف الطلاب في خارج المملكة المنضمين لأفضل ٥٠ جامعة في العالم. ويستهدف البرنامج الرابع الشباب لتطوير مهارات القيادة عند دخولهم سوق العمل، وفكرة هذا البرنامج هو أن هناك قطاعات جديدة وفي حالة نمو مثل قطاع السياحة والقطاع الصحي وغيرها، وهذا البرنامج يقوم بإعداد القيادات اللازمة.

كما أن مسك تستهدف الإناث في برامج القيادة بشكل أكبر، حيث إن عدد القيادات من النساء قليل، والرؤية تهدف إلى تمكين المرأة. وهناك برنامج إعداد القادة التنفيذيين، ويستهدف مَن لديهم خبرات فوق العشر سنوات في القيادة. وهناك برنامج خبراء الوطن، وهو برنامج لم يتم إطلاقه بعدُ، ولكن في طور الإعداد. كذلك يوجد برنامج صنَّاع المستقبل، وهو برنامج مُصمَّم حصريًّا من مؤسسة مسك الخيرية بشكل فريد لإعداد وتجهيز ١٠٠ ألف سعودي في المجالات والمهارات المؤثرة في مستقبل العمل. وتأتي هذه المبادرة استجابة من المؤسسة للمساهمة في تهيئة الشباب للتكيف مع التغيرات المتسارعة في التحول الرقمي والتقنيات ذات الأثر على مستقبل العمل في كل القطاعات. ويساعد البرنامج في تمكين الشباب والشابات من التقدم وبناء البيئة التكنولوجية في المملكة العربية السعودية استعدادًا للوظائف المستقبلية التي تعتمد على التقنية والتكنولوجيا.

- هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت):

حسب إفادة المسؤول الذي قابله فريق الدراسة في هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة (منشآت)، من أهداف منشآت تنظيم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة ودعمه وتنميته ورعايته وفقًا لأفضل الممارسات العالمية. وتعمل "منشآت" على إعداد وتنفيذ ودعم برامج ومشاريع لنشر ثقافة وفكر العمل الحر وروح ريادة الأعمال والمبادرة والابتكار، وتنويع مصادر الدعم المالي للمنشآت، وتحفيز مبادرات قطاع رأس المال الجريء، إلى جانب وضع السياسات والمعايير لتمويل المشاريع التي تُصنَّف على أنها مشاريع صغيرة ومتوسطة، وتقديم الدعم الإداري والفني للمنشآت ومساندتها في تنمية قدراتها الإدارية والفنية والمالية والتسويقية والموارد البشرية وغيرها.

ومن أهدافها الإستراتيجية الأخذ بيد المنشآت الصغيرة والمتوسطة لتكون مُحرِّكًا اقتصاديًّا بحيث تشكل ٣٥% من الناتج المحلي بحلول ٢٠٣٠. ووفقًا لإحصائيات ٢٠١٨، فإن المملكة وصلت إلى رفع إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة الوظائف فيها بنحو ٢٨% الى ٦٠% ولذلك من المهم جدًّا دعم هذه المنشآت.

وقد كان من الصعب على المنشآت الصغيرة التوريد، كذلك هناك صعوبة في التمويل والوصول للبنوك، حيث كان التمويل من البنوك للمنشآت الصغيرة والمتوسطة يصل فقط إلى٢% ولم يكن هناك تبني لرواد الأعمال أو دعم لمسرعات وحاضنات الأعمال أو تشجيع الابتكار؛ لذلك عملت منشآت على العديد من المبادرات، ومنها مبادرة إنشاء مراكز دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعم المنشآت سريعة النمو، وتطوير التجارة الإلكترونية، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. كما أن هناك مبادرات أساسية مثل مبادرة الشركات الناشئة الجامعية، ومراكز الابتكار، والتمويل البديل، وإنشاء مسرعات وحاضنات الأعمال، وغيرها من المبادرات التي يستفيد منها الشباب.

وتعمل منشآت على ثلاثة أهداف إستراتيجية رئيسية؛ تتمثل في خلق بيئة محفِّزة، ومجتمع ريادي، وتأسيس منشآت واعدة. ولكي تصل لهذه الأهداف، تقوم منشآت على تشجيع إنشاء شركات متخصصة في التمويل، وتفعيل دور البنوك وصناديق الإقراض وتحفيزها لأداء دور أكبر وفعال في التمويل والاستثمار في المنشآت، وإنشاء ودعم البرامج اللازمة لتنمية المنشآت، إضافة إلى إنشاء مراكز خدمة شاملة للمنشآت لإصدار جميع المتطلبات النظامية لها ونحوها من خلال المشاركة الفعلية والإلكترونية للجهات العامة والخاصة ذات العلاقة. كما تحرص "منشآت" على إزالة المعوقات الإدارية والتنظيمية والفنية والإجرائية والمعلوماتية والتسويقية التي تواجه المنشآت بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، وإيجاد حاضنات التقنية وحاضنات الأعمال وتنظيمها، إضافةً إلى وضع برامج ومبادرات لإيجاد فرص استثمارية للمنشآت والتعريف بها، والعمل على نقل التقنية ذات الصلة وتوطينها لتطوير أداء هذه المنشآت وإنتاجيتها، ويشمل ذلك سلاسل الإمداد. وهناك مبادرة "بنك منشآت"، لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت سريعة النمو، وتطوير التجارة الإلكترونية، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

ملحق رقم (٥)

محاور ورشة العمل

المحور الأول

التهديدات والتحديات في قطاع التعليم التدريب:

- بدراسة شاملة للأنظمة المنظمة لقطاع التعليم في خدمته لفئة الشباب نجد تلك الأنظمة قد تفاوتت ما بين وجود مواد صريحة تخدم مباشرة الشباب ضمن منظومة التعليم، إلى مواد قد تشير ضمنياً لأهداف تخدم فئة الشباب، على الرغم من أنهم هم المستفيد الأول في بعض الأنظمة كنظام الجامعات، وتنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، في حين تتلاقى مع غيرها من الفئات في أنظمة أخرى مثل نظام مدينة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والابداع (موهبة). إلاّ أنه في المواد المنصوص عليها في كل نظام كان التركيز على التنظيم الإداري والمالي أكثر من وجود مواد تشير مباشرة لدور هذا النظام في تمكين الشباب في قطاع التعليم وما يتفرع منه من برامج وتخصصات.
- لا يوجد نظام شامل للتعليم بكافة قطاعاته ومراحله ومجالاته، نظام متخصص يهتم بتنظيم شؤون العملية التعليمية وبمخرجات التعليم بشكل عام. ومن ثم يركز على الأمور الادارية. فهناك أنظمة متنوعة وكل منها يعمل على تنظيم جزئية في منظومة التعليم.
- هناك قصور في تنظيم العلاقة بين القطاع الخاص والجامعات السعودية من خلال مشاركة مؤسسات القطاع الخاص في كل من الفعاليات التي تنظمها الجامعات لربط الخريجين بسوق العمل،
- تسارع تغيير النماذج التعليمية والمناهج مع عدم قدرة الوسط التربوي على استيعابه وقلة التدريب مما يؤدى الي فشل بعض المبادرات في تحقيق أهدافها أو عدم جاهزية المؤسسات التعليمية لها مثل: ادخال اللغة الصينية ثم إيقاف ذلك او فكرة تنويع مسارات الثانوية والذي كان سيطبق مع بداية الفصل القادم وتم إيقافه. وغيرها من مبادرات تم الاعلان عنها ولم يتم تنفيذها.

المحور الثاني:

التهديدات والتحديات في قطاع العمل وريادة الأعمال:

- على الرغم أن هناك تشريعات وأنظمة تكفل حقوق الشباب السعودي في بيئة العمل، إلى أن التطبيق أو التنفيذ هو ما يعتريه بعض الضعف، والتحايل في تنفيذ بعض القرارات والالتزامات، مما يضيع فرص الشباب في سوق العمل السعودي.
- قد تكون من جوانب الضعف التي يعاني منها قطاع العمل غياب الكفاءات المحلية الشابة، وهذا ناتج عن غياب التدريب المنهجي، القائم على مفهوم الكفايات في جميع قطاعات العمل، وهذا النوع من التدريب مطلب رئيس لسد الفجوة الناتجة عن قصور أنظمة التعليم القائمة في تخريج طلبة لديهم المؤهلات الكافية للالتحاق بوظائف نوعية في سوق العمل. لذا لابد من وجود أنظمة متعلقة بتأهيل الشباب السعودي لسوق العمل وفق منهجية واضحة وقابلة للقياس والاستدامة.
- هناك تداخل في بعض الأنظمة المتعلقة بالعمل مما يجعل التفسير مختلف، كذلك سرعة التغييرات تسبب إرباك لسوق العمل، ويكون الحلقة الأضعف في ظل هذه التغييرات هو العامل، وفي الغالب هم من الشباب السعوديين.
- لازالت المنشآت الصغيرة والمتوسطة تواجه العديد من العقبات التنظيمية والاشتراطات القانونية التي قد تسهم في عزوف الشباب عن الإقدام على الاستثمار فيها.
- التمويل وشروط الحصول عليه ومستوى الضمانات المطلوبة من الجهات التمويلية لازالت تشكل أصعب المشاكل التي تواجه رواد الأعمال.

المحور الثالث:

التهديدات والتحديات في قطاع التطوع والمسؤولية الاجتماعية:

- تفتقد الجهود المبذولة لوجود استراتيجية واضحة موجهة بشكل مباشر للشباب على اعتبارهم المستهدف الأهم في منظومة العمل التطوعي وذلك برفع وعيهم بأهمية التطوع وممارسته، وأيضاً بالوصول لأكبر شريحة ممكنة من المتطوعين عن طريق إيجاد سياسات وإجراءات تنفيذية وإرشادية لربط التطوع بالتكاليف والواجبات والبرامج في التعليم المدرسي والجامعي وذلك لتشجيع الشباب ودفعهم للدخول في عالم التطوع والتعرف عليه.
- جهل الكثير من الشباب بالفرص التعليمية والتدريبية والتمويلية التي تقدمها المنظمات غير الربحية .

المحور الرابع

التهديدات والتحديات في قطاع الرياضة:

- هناك تركيز في وزارة الرياضة على الأنشطة الرياضية وتنظيمها، وهناك عدم وضوح في مهام وكالة الشباب، ودورها في دعم الشباب وتمكينهم على جميع المستويات.
- لا زالت الاستثمارات في قطاعات رياضية مثل الرياضات المائية والرياضات المناسبة للمرأة من التحديات التي تواجه هذا القطاع .
- على الرغم من تنوع المجالات الرياضية التي تسعى الوزارة لتنشيطها إلى أنه فعلياً لا يوجد نوادي كافية في كافة المناطق لاستيعاب الهواة من الشباب في جميع الأنشطة الرياضية.

المحور الخامس:

التهديدات والتحديات في قطاع الترفيه:

- حداثة القطاع وعدم توفر خبرات وطنية مؤهلة للعمل والاستثمار في المجال.
- ضعف البرامج التخصصية المتاحة لتدريب الشباب السعودي في المجالات التي تحتاجها مشاريع الترفيه مثل تنظيم الفعاليات، إدارة المشاريع، تقييم تجربة الزائر، التكنلوجيا المرتبطة بتنفيذ المشاريع الترفيهية.
- الحاجة لفهم احتياجات الشاب والتنوع الثقافي والاهتمامات عند الشاب السعودي لتوفير أنشطة وفعاليات تناسب الجميع.

المحور السادس:

التهديدات والتحديات في قطاع السياحة والآثار:

- بالرغم من تنوع وتعدد أنظمة قطاع السياحة وتحديثها بشكل دوري إلا أنه لا يوجد هناك سياسة مكتوبة توضح آليات إلزام المنشآت بتوطين الوظائف وآليات لدعم اهتمامات الشباب وميولهم في مجال السياحة، بل كان تركيز الأنظمة فيما يخص الشباب على الشباب كرواد أعمال بشكل أكبر من غيرهم.
- تحديات مرتبطة براس المال الكبير الذي تتطلبه المشاريع السياحية المختلفة والقدرة على استقطاب المستثمرين المحليين والأجانب وتذليل العقبات القانونية واللوجستية أمامهم.

المحور السابع:

التهديدات والتحديات في قطاع الثقافة والهوية الوطنية:

- لا يظهر وجود نطاق عمل خاص بقطاع الشباب، وإنما يدرج الشباب كفئة من الفئات المستفيدة. إلى أنه بقراءة تحليلية للتوجهات الاستراتيجية لوزارة الثقافة وما يقع تحت مظلتها من قطاعات ومبادرات فإنها تستهدف فئة الشباب من خلال سياستها لدعم المواهب الشبابية في كافة القطاعات الثقافية الستة عشر التي ترعاها.
- ضعف وقلة المنصات الإعلامية الرسمية التفاعلية الممكنة للشباب من الاستفادة الكاملة من البرامج والهيئات الثقافية.
- تحديات متعلقة بآليات جعل الثقافة والأنشطة الثقافية المختلفة نمط حياة للشباب وتوفير المؤسسات والبرامج الكافية لممارسة الأنشطة الثقافية المتنوعة.

المحور الثامن:

التحديات والتهديدات التي تواجه القطاع الأمني:

- عدم وجود آليات توضح التنسيق والتكامل بين القطاعات المختلفة ذات الصلة بالشباب في سبيل إيجاد منظومة متكاملة لحماية الشباب أمنياً.
- عدم وجود أنظمة تتعلق بالوقاية والحماية من كل المهددات الأمنية، ولا تقتصر فقط على تفنيد العقوبات المترتبة على الجرائم.

ملحق رقم (٦)

تقرير ورشة العمل

ورشة عمل رؤية لمنظومة وتوجهات قطاع العمل مع الشباب في المملكة العربية السعودية

المكان : مركز أسبار

الزمان : الأحد ٢٠٢١/٦/٦ الساعة ١٩:٠٠ - ٢٢:٠٠ مساءً (اعتقد استمرت حتى عشرة ونصف)؟؟

برنامج الورشة:

الجزء الأول: تعريف بمحتوى الدراسة وأهدافها ومنهجياتها.

الجزء الثاني: تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات وبالتالي تقسيم محاور الورشة على المجموعات الثلاث.

الجزء الثالث : التئام المشاركين في مجموعة واحدة لاستعراض ومناقشة ما تم التوصل إليه في كل مجموعة من المجموعات الثلاث.

إدارة الورشة:

تمت إدارة الورشة بأشراف المشرف العام على الدراسة الدكتور فهد العرابي الحارثي، وتم تقسيم الخبراء المشاركين الى ثلاث مجموعات مكونة من ٦ خبراء ويقود كل مجموعة عضوان من الباحثين المشاركين في إعداد الدراسة، وشارك في متابعة الورشة كل من الاستاذ إبراهيم عياش والأستاذ محمود عبد المنعم.

تولت كل مجموعة مناقشة أهم التحديات التي تواجه القطاعات موضع الدراسة والتي تم إعدادها مسبقا من قبل فريق البحث القائم على إعداد الدراسة ومن ثم التوصل لأهم التوصيات والمقترحات في كل قطاع

وذلك على النحو التالي:

المجموعة الأولى

القطاعات:

- التعليم والتدريب
- العمل وريادة الأعمال
- التطوع والمسؤولية الاجتماعية

المشاركون:

١- م. إلياس عبد الكريم

٢- د. الجازي الشبيكي

٣- د. خالد بن دهيش

٤- د. صالحة شويل

٥- د. عبد الوهاب الزهراني

٦- أ. مقبول العلياني

الإدارة والمتابعة:

- أ. د. فوزية البكر
- أ. بسمة التويجري

أهم الأفكار والمقترحات التي تمت مناقشتها في كل قطاع من القطاعات الثلاثة للمجموعة الأولى

١- قطاع التعليم والتدريب:

تم في البداية مناقشة موضوع المناهج الدراسية حيث ذكر أحد المشاركين أن المناهج الدراسية في المملكة تمثل ما أسماه " المعرفة المعزولة " بمعنى أن المناهج مليئة بمعلومات تفصيلية لا يستفيد الطالب منها شيئاً في المستقبل، وعارضه خبير آخر بأن المعرفة التي تقدمها المناهج هي معرفة تراكمية وتناسب كل مرحلة عمرية يمر بها الشاب في دراسته , وأن هذه المناهج تخدم الطلبة في توجهاتهم المستقبلية كل حسب تخصصه وأن محور استراتيجية التعليم هو الطالب.

ذكر أحد المشاركين أن الطلاب في معظم قطاعات التعليم ليس لديهم معرفة جيدة برؤية ٢٠٣٠ ومستهدفاتها، كما أن الطلاب غير ملمين بالتفكير التحليلي والاستراتيجي، وأشار مشارك آخر إلى أن نظام التعليم لدينا لا يخرج شباباً ماهرين حياتياً ومهنياً، ولا يهتم بخلق جدية لدى الشباب في إعداد ملف انجازاتهم الشخصية.

أشار عدد من المشاركين إلى مشكلة تغير خطط وزارة التعليم واستراتيجياتها بتغير الوزراء والمسؤولين وأنه ليس لدى الوزارة استراتيجية ثابتة ومعتمدة حتى اليوم. وأشار أحد المشاركين في مسألة دور القطاع الخاص في توظيف الشباب إلى أن هذا الدور لا يصل إلى ما هو مأمول منه وأن يوم المهنة الذي تقيمه منشآت القطاع الخاص في الجامعات لاستقطاب الشباب للعمل يحتاج إلى تفعيل أكثر وإلى مراجعة للسياسات التي تحكمه. كما اقترح المشاركون الاستفادة من تجارب التدريب المنتهي بالتوظيف لتفعيل دور القطاع الخاص في توظيف خريجي الجامعات.

وفي موضوع التدريب والتعليم التقني والمهني فقد أشار عدد من المشاركين إلى أن برامج التدريب الموجودة شكلية وليس لها قيمة مضافة، وأن التعليم التقني والمهني يسير ببطء ويجب عدم فصله عن التعليم بل أن يكون مدمجاً في التعليم بالإضافة الى توسيع مجالاته حسب طروحات الرؤية .

أهم المقترحات والتوصيات:

١) إدماج الشباب في رؤية ٢٠٣٠ وذلك عن طريق تبسيطها وشرحها وربما من خلال عمل خريطة ذهنية للرؤية وشرح برامجها للطلبة في مادة التربية الوطنية .

٢) تلقي تغذية راجعة من الشباب عن الرؤية وبرامجها وخاصة التي تهمهم.

٣) إطلاق استراتيجية وطنية للتعليم طويلة المدى وملزمة وأن يتم ربطها بمجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

٤) دمج التعليم التقني والمهني مع التعليم العام وتوسيع مجالاته بحيث تشمل مجالات جديدة ترتبط بالرؤية مثل / الحج والعمرة/ صناعة العطور/ صناعة العسل.

٥) تفعيل تجربة يوم المهنة وتحديد سياساتها لجعلها تخدم توظيف الشباب في القطاع الخاص.

٦) تشجيع مؤسسات التعليم على بناء سجل الإنجاز الشخصي للشباب منذ صغرهم.

٧) إنشاء مجلس استشاري مشترك بين وزارة الموارد البشرية ووزارة التعليم والقطاع الخاص.

٨) معرفة آراء أرباب العمل في المناهج الدراسية وتقويمها بالنسبة للطلبة ومدى ملاءمتها لسوق العمل.

٩) الإفادة من المهارات التي يحتاجها الطالب المتخرج وإضافتها من خلال وحدات التأهيل والتوظيف في وزارة الموارد البشرية ومنشآت القطاع الخاص

١٠) تعزيز الشراكة الحقيقية بين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي والتقني بهدف:

- توحيد الرؤية المستقبلية لسوق العمل.
- تحديد احتياجات سوق العمل من القوى العاملة الحالية.
- استقراء المستقبل والتنبؤ باحتياجات سوق العمل من القوى العاملة المستقبلية المتوقعة.
- تحقيق الكفاءة والجودة والموائمة الفعلية بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

١١) أهمية توحيد سياسات التعليم والتدريب والتأهيل والاستخدام والتوظيف.

١٢) تبادل الخبرات والمعرفة بين مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المحلي والمؤسسات التعليمية.

١٣) تمكين طلبة الجامعات من تكثيف تدريبهم في مؤسسات القطاع الخاص تمهيدا لانتقالهم من الدراسة الأكاديمية إلى سوق العمل.

١٤) إعادة النظر في الأساليب التي تؤدي إلى تطوير نوعي في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.

٢- قطاع العمل وريادة الأعمال

أشار عدد من المشاركين الى عدم وضوح الرؤية فيما يتعلق بمرجعية ريادة الأعمال بالإضافة إلى تضارب وتعارض القوانين التي تحكم عمل رواد الأعمال بين الجهات المختلفة مثل هيئة منشآت ووزارة التجارة وغيرها من الجهات، كما أشار أحد المشاركين إلى ضعف أداء حاضنات ومسرعات الأعمال , وأجمع الكثير من المشاركين على صعوبة حصول رواد الاعمال على التمويل اللازم لأعمالهم وأن الحل قد يكون في بنك منشآت الذي تم تأسيسه قبل بضعة أشهر. كما أشار أحد المشاركين إلى الدور الذي قد تلعبه هيئة تنمية البحوث والتطوير والابتكار في تحويل بعض الأبحاث والابتكارات إلى مشاريع استثمارية لرواد الأعمال، وإلى ضرورة تفعيل مراكز الأبحاث في الجامعات.

أهم المقترحات والتوصيات:

١) توزع مسؤولية ريادة الأعمال بين عدة جهات، وضرورة ايجاد جهة واحدة تقوم بهذه المسؤولية.
٢) وجود تعارض في الأنظمة التي تحكم ريادة الأعمال، وضرورة مراجعة هذه الأنظمة لتفادي أي تعارضات بينها.
٣) صعوبة التمويل لمشاريع ريادة الأعمال وقد يعود السبب إلى عدم معرفة رواد الأعمال بفرص التمويل المتاحة.
٤) تحديد مواصفات الطلب المحلي من أرباب العمل للراغبين في العمل بأن يكون لهم الخبرة المهنية والثقافة العلمية المؤطرة بالتجربة العملية في مجال التخصص بحيث يمكنهم من تشخيص الحاجات والتخصصات المتفقة وحاجة السوق الى العمالة الماهرة وغير الماهرة .
٥) ضرورة معرفة المتخرجين بقانون العمل وتفهم مواده القانونية كي يطلع المتخرج على ما له وما عليه .
٦) ديمومة العمل واستمرارية التحديث للبيانات الاحصائية المتعلقة بالمتخرجين لتوفير قاعدة بيانات تكون المرجع لكل الأطراف (المتخرج .. صاحب العمل ... الحكومات ... المختصين في العلوم الاجتماعية والاقتصادية...)
٧) إدامة العمل بحاضنة الأعمال عبر رعاية الافكار والمشاريع الصغيرة، إذ تعتبر وسيلة فاعلة في تعزيز نمو الاعمال بشكل مستدام وتحفيز روح المبادرة والابتكار من خلال اعطاء الفرصة لكل من لديه فكرة مشروع جديدة من المبدعين من رواد الاعمال الذين تتوفر لديهم الافكار الطموحة لإنشاء شركة او مصنع خاص بهم، للمساهمة في تقليل البطالة من ناحية وتنمية الاقتصاد من ناحية أخرى.
٨) انشاء الحاضنة التكنولوجية لأجل زيادة فرصة نجاح المشاريع الجديدة وتوفير بيئة ملائمة لنشأة المشاريع الصغيرة وحمايتها في مراحلها الاولى الصعبة.
٩) نشر ثقافة العمل الحر وعدم الاعتماد على الوظائف الحكومية.
١٠) تدريب العاطلين عن العمل ومن ثم منحهم قروض كافية للاستفادة منها في مشاريع حقيقية.
١١) تشجيع العاطلين عن العمل على تقديم الافكار او المشاريع وبدراسات جدوى تشجع على تشغيل عدد جيد من العاملين وعلى أثرها يتم منحهم القروض الكافية لتنفيذ هذه المشاريع.

١٢) اجبار الشركات والمحال التجارية على حيازة وتوفير سجلات واقعية ومدققة تثبت اعداد العاملين فيها ومساهمة هذه الشركات والمحال في الضمان الاجتماعي لهؤلاء العاملين .

١٣) هنالك حاجة كبيرة الى النمو الاقتصادي واستحداث وظائف جديدة تواكب الزيادة المطردة لأعداد الخريجين.

١٤) على الجهات المعنية متابعة شؤون اقامة العمالة الوافدة الحد من ظاهرة الاقامة غير الرسمية وعمليات التستر التجاري.

٣- القطاع الثالث

ناقش المشاركون موضوع توزع ادارات التطوع على العديد من الأجهزة الحكومية دون وجود تنسيق بينها ودون وجود قواعد منظمة لعملها وحوكمتها، كما ناقش المشاركون اللبس الموجود في مفهوم المسؤولية الاجتماعية والخلط الحادث بينها وبين الأعمال الخيرية، كما أنه لا يوجد نظام محدد للمسؤولية الاجتماعية عدا ما هو موجود في لائحة الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات المدرجة, وأجمع المشاركون على ضرورة وجود تشريعات تنظم التطوع والمسؤولية الاجتماعية وضرورة وجود جهة مرجعية لهما. ورأى بعض المشاركين ضرورة فصل التنمية الاجتماعية عن وزارة الموارد البشرية.

أهم المقترحات والتوصيات:

١) إيجاد هيئة وطنية مستقلة تنظم عمل القطاع غير الربحي.

٢) إعادة تعريف المسؤولية الاجتماعية والتأكيد على أنها ليست عملاً خيرياً، بل إنها تطوير اقتصادي ورد جميل للمجتمع الذي تعمل فيه منشآت الأعمال يشتمل على تطوير منتجات وتوظيف شباب وازدهار مجتمعات.

المجموعة الثانية

القطاعات:

- الرياضة
- الترفيه
- السياحة

المشاركون:

١- أ. ابراهيم ناظر

٢- أ. بندر السفير

٣- م. خالد العثمان

٤- أ. عبد الله الضويحي

٥- أ. لينا القحطاني

٦- د. وفاء الرشيد

الإدارة والمتابعة:

- أ. د. مجيدة الناجم
- أ. شوق السليمان

أهم الأفكار والمقترحات التي تمت مناقشتها في كل قطاع من القطاعات الثلاثة للمجموعة الثانية

١- قطاع الرياضة:

ناقش المشاركون وضوح دور وزارة الرياضة في رؤية ٢٠٣٠ ودور الشباب في تفعيل استراتيجيات رؤية ٢٠٣٠، وأن الشباب هم أحد مستهدفات الرؤية في تفعيل الجانب الثقافي والرياضي، وأكد أحد المشاركين على أهمية أن توفر وزارة الرياضة الفرص للشباب بكافة فئاتهم، حيث أن التركيز الحالي في وزارة الرياضة على تطوير المنتخبات أكثر من اكتشاف هوايات الشباب والاهتمام بتنميتها منذ سن المدرسة، لذا يرى أحد المشاركين أن يتم الاهتمام بتطوير مجالس الأحياء لتنمية هوايات الشباب في الجانب الرياضي، وأضاف مشارك آخر بأهمية تطوير الأحياء وإيجاد مراكز رياضية في الأحياء ويكون للبلدية دور في تفعيل المراكز، وأهمية أن يتم إيجاد تشريعات لتسهيل تأسيس النوادي الرياضية وأن تكون نوادي ذات استدامه، في حين ناقش أحد المشاركين قضية عدم وجود المتخصصين في مجال الرياضات الدقيقة، وقلة الخبرات في هذه المجالات، وأن السياسات والأنظمة واضحة في قطاع الرياضة إلا أن التطبيق ضعيف، وأنه من نقاط الضعف في قطاع الرياضة كما ترى أحد المشاركات أن مشاريع الرياضة ليست ذات استدامة، إضافة إلى ضعف دور البنوك في تمويل المشاريع الرياضية، في حين أضاف أحد المشاركين بأن قطاع الرياضة يفترض أن يقدم برامجه لكافة الشباب إلا أن التساؤل هو أين

البرامج الأخرى التي تقدم للشباب الذي لا يمارس الرياضة ومن الجهة المسؤولة عنه؟، في حين أضاف أحد المشاركين أن كرة القدم مكلفه جداً إلا أن الشباب فيها يشاهدون ولا يمارسون، ويقترح دعم مشاريع الشباب ودعم رواد الأعمال والتوسع في تمويل واستثمار المشاريع في قطاع الرياضة، وأضاف أن هناك ضعف في برامج التعليم والتدريب في مجال الرياضة والتخصص الدقيق في مجال الإصابات الرياضية، في حين أضاف أحد المشاركين أن هناك قلة في الأكاديميات الرياضية التي تساعد على تنمية مواهب الشباب في المجال الرياضي.

أهم المقترحات والتوصيات:

١) تأسيس مجلس تنسيقي تشارك فيه كل الوزارات في العضوية ويكون من وظائفه ومهامه (وضع استراتيجيات للشباب)

٢) دعم ريادة الأعمال والتوسع في التمويل في مجال الرياضة، وإيجاد صندوق لمن يريد أن يستثمر في مجال الرياضة.

٣) التركيز على برامج التعليم والتدريب في مجال الرياضة .

٤) استثمار مواهب الشباب وإيجاد أكاديميات متخصصة لتنمية مواهب الشباب في مجال الرياضة تدعم مواهب الشباب

٥) إيجاد المتخصصين في مجال الرياضات الدقيقة فالقائمين على الرياضات ليس لديهم خبرات كافية.

٦) تفعيل دور البنوك في دعم مشاريع الشباب في مجال الرياضة.

٧) إيجاد برامج أوسع لإدخال ا لشباب في ممارسة الرياضة، غالبية الشباب يشاهد أكثر مما يمارس.

٨) التنسيق بين الجهات في مجال الرياضة.

٩) تفعيل نوادي الاحياء وتفعيل دورها في تنمية مواهب الشباب.

١٠) استثمار المدارس لإقامة الفعاليات الرياضية.

٢- قطاع الترفيه:

ناقش أعضاء الجلسة الانشطة الترفيهية ومدى مناسبتها لفئة الشباب وأبرز المشاريع الترفيهية التي تم إطلاقها في السنوات الأخيرة، وأكد أحد المشاركين على أن الترفيه هو جزء من جودة حياة الشباب، إلا أن الملاحظ في أنشطة الترفيه أنها لا تحقق الاستدامة، في المقابل يتم إنفاق الكثير من الأموال في وقت يفترض أن يتم تقنين الانفاق على بعض المشاريع، إضافة إلى أن المنفذين لهذه الأنشطة من غير السعوديين والشركات ليست وطنية، في حين كان دور الشباب السعودي كمتطوعين في الغالب، وأكد على أن الجهات الحكومية أصبحت منافسة للشباب في استثمار المشاريع الرياضية.

أهم المقترحات والتوصيات:

١) إيجاد بدائل للشباب عن الأنشطة الترفيهية المكلفة.

٢) إيجاد مشاريع ترفيهية ذات استدامة.

٣) أن توكل مهمة تنفيذ المشاريع في مجال الترفيه للشباب كرواد أعمال وممارسين فالمؤسسات المنفذة لمشاريع الترفيه ليست وطنية.

٤) ألا تكون الجهات الحكومية منافسة للشباب في الاستثمار في قطاع الترفيه.

٥) تصميم برامج ترفيهية تعزز الهوية الوطنية للشباب السعودي.

٣- قطاع السياحة:

حيث ناقش الأعضاء التطور الواضح في برامج وزارة السياحة، وتركيزها على جذب الشباب السعودي للعمل في قطاع السياحة، وأتفق المشاركون على أن السياحة الداخلية تعتمد بشكل أكبر على تغيير ثقافة أفراد المجتمع نحو السياحة الداخلية، وأهمية تغيير الصورة النمطية للسياحة الداخلية، وأكد أحد المشاركين على أهمية تعزيز ثقافة الاكتشاف والسياحة الداخلية لدى الأطفال منذ الصغر وأن يبدأ ذلك على طلاب المدارس كتطوير وتكثيف رحلات المدارس للأماكن السياحية، وأضاف أحد المشاركين أن هناك ضعف في التخصصات الحديثة في مجال السياحة في التعليم العالي .

أهم المقترحات والتوصيات:

١) التكامل بين القطاعات في تعزيز مفهوم السياحة الداخلية ومفهوم الاكتشاف عند طلبة المدارس

٢) فتح المجال للشباب العاملين في القطاعات الأخرى للعمل في الأنشطة الموسمية.

٣) توسيع التخصصات في التعليم الجامعي في مجال السياحة.

٤) اجراء تقييم شامل لمسار التعليم بشكل عام والتعليم السياحي بشكل خاص من خلال التركيز على تبني سياسية تعليمية تعتمد النوعية وليس الكمية وخصوصا في المستويات الجامعية الدبلوم والبكالوريوس والدراسات العليا مع الاخذ بعين الاعتبار الظروف الحالية والمستقبلية لسوق العمل وحاجته وتجنب تخريج وتأهيل الاختصاصات المتراكمة التي يشكو السوق أصلا من وجود فائض منها واعتماد الية السوق كمؤشر موضوعي مهم .

٥) خلق المواءمة والاتساق بين مخرجات المؤسسات التعليمية السياحية واحتياجات سوق العمل السياحي عن طريق القيام بدراسات وبحوث تحليلية تتولاها الاجهزة المتخصصة لمعرفة حاجات السوق من الخبرات والكفاءات المطلوبة والعمل على ايجاد فرص عمل لجميع الخريجين بما يلائم اختصاصاتهم ومهارتهم تبعا لآليات تشغيل جديدة.

٦) بناء مركز وطني بمثابة بنك معلومات لسوق العمل السياحي ويرتبط بهيئة السياحة ويتم التنسيق بينها وبين كليات السياحة ويكون من أبرز مهماته جمع المعلومات التفصيلية عن قوة العمل من حيث العرض والطلب والأجور فضلا عن المعلومات المتعلقة بالبطالة انطلاقا من توفير البيانات والمعلومات هو احدى الخطوات المهمة والصحيحة على طريق معالجة هذه الظاهرة والحد من آثارها.

٧) اعطاء الاعلام دوراً ريادياً في زيادة الوعي السياحي من خلال التركيز على تشجيع السياحة الداخلية والتعريف بمختلف المناطق السياحية في بلادنا.

٨) تحديث مناهج التعليم السياحي وتطوير البيئة التعليمية ومحاولة جعلها تخاطب التخصص بشكل دقيق فهي بوضعها الحالي تعطي معرفة عامة وليست متخصصة والبدء ببرنامج لأعداد المدربين السياحيين والافادة منهم في معاهد الفندقة وتطوير قدراتهم عن طريق الحاقهم بدورات تدريبية خارج الدولة في معاهد متخصصة وبرامج لأعداد المرشدين السياحيين.

٩) العمل على انشاء برنامج للتدريب السياحي وتأمين وتمويل وترويج وتسويق كاف لمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل وبالتنسيق ما بين وزارة السياحة والمؤسسات التعليمية والشركات السياحية.

١٠) توسيع قاعدة الطلب على القوى العاملة الوطنية في السياحة الى حدود معقولة للتخفيف من ظاهرة البطالة وهذا يتطلب من وزارة السياحة أن تقوم ببعض الخطوات المناسبة منها عدم الاعتماد على القوى العاملة الاجنبية او الوافدة والسماح بإعادة برامج تدريب وتطوير للقوى العاملة الوطنية مصحوبة بإصدار بعض التشريعات منها تحسين معدلات الاجر في القطاع السياحي وتحسين ظروف العمل .

١١) أهمية تطبيق الاعتماد الأكاديمي في التعليم السياحي وزيادة الوسائل التعليمية العملية كما لابد من أن تكون هناك لجنة لتخطيط التعليم السياحي تأخذ بالحسبان توفير الظروف والحوافز الموائمة لعملية التخطيط وتنظيم التعليم والتدريب بحيث يتناسب والمطلوب من قوة العمل الماهرة وان ترتبط خطط التعليم السياحي بالمتغيرات النوعية لخطة التنمية السياحية وأن تتطور القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم ويزداد الاهتمام بالجانب التطبيقي بنفس الاهتمام بالجانب النظري وأن تكون مخرجات التعليم السياحي موائمة لقطاعات سوق العمل السياحي وان يتم تحديد الكم والنوع الموجود فعلا من القوى العاملة من حيث المهارة والمستوى التعليمي وتخصصات العمل المختلفة

١٢) ثمة حاجة متزايدة الى وضع استراتيجية لتنمية السياحة الوطنية والتعرف على الموارد المتوافرة والقابلة للاستثمار وتحسين مناخ الاستثمار السياحي وتوفير مقومات تشجيع الاستثمار السياحي كالإعفاء الضريبي وسياسات التمويل وتقديم الدعم للمشاريع السياحية والاهتمام بالإحصاءات السياحية لان اية دراسة ونجاحها يتوقف على المعلومات والبيانات الاحصائية بشكل تفصيلي.

١٣) التعاون بين ادارة الفنادق ومؤسسات التعليم السياحي والفندقي باستقطاب مخرجات التعليم السياحي والفندقي.

المجموعة الثالثة

القطاعات:

- الثقافة والهوية الوطنية
- الأمن

المشاركون

١- أ. رائد بن سعيد

٢- د. زياد الدريس

٣- د. صالح النصار

٤- د. محمد الثقفي

٥- د. هند الخليفة

٦- د. وفاء طيبة

الإدارة والمتابعة:

- د. خالد الربيعان
- د. عفاف الأنسي

أهم الأفكار والمقترحات التي تمت مناقشتها في كل قطاع من القطاعات الثلاثة للمجموعة الثالثة

١- قطاع الاقتصاد والتخطيط

ذكر الخبراء أن التخطيط في المملكة تخطيط قطاعي بمعنى أن كل قطاع معني بالتخطيط بشكل مستقل، والتحدي يكمن في أن الشباب يدخلون في هذه القطاعات كافةً. كما أن هناك عدد من الجوانب التي تعني الشباب قد لا تدخل ضمن اهتمام أي قطاع فتهمل. واتفق الخبراء في هذا القطاع على ضرورة استحداث جهة تكون مظلة للتخطيط لبرامج الشباب، تخطط لبرامج كافة القطاعات وتضمن التناسق وعدم التداخل بين هذه البرامج. كما أنه من الضروري تفعيل وإعادة هيكلة المجالس الشبابية أو أي هيئات معنية بالشباب لكي تؤدي دورها المطلوب .

أهم المقترحات والتوصيات:

١. إنشاء مجلس شؤون الشباب على غرار مجلس شؤون الأسرة (هيكل أو كينونة للشباب) مرتبط بوزارة التنمية الاجتماعية يقوم بالتخطيط والتنسيق بين القطاعات ذات العلاقة وإعداد الدراسات والاستراتيجيات الخاصة بالشباب.

٢. النظر إلى النقاط أو الزوايا المختصة بالشباب والتي ليست معنية بالوزارات، وإنشاء إما جمعيات متخصصة أو جهات أو هيئات للتخطيط في قطاع الشباب بما يخص قضاياه مثل الزواج والجوانب الصحية والحقوق.

٣. إعادة النظر في مجالس الشـــباب الموجودة حالياً في المناطق وإعادة هيكلتها وتفعيلها لربط التخطيط بكل احتياجات الشباب في كل منطقة حتى لا يكون التخطيط شمولي.

٤. التخطيط لتفعيل دور المجتمع المدني في قطاع الشباب وتشجيع إنشاء الجمعيات المعنية بالشباب.

٥. تمكين الشباب من المشاركة في التخطيط للبرامج والمبادرات التي تخصهم.

٦. التخطيط لإنشاء مدن صديقة للشباب .

٢- قطاع الثقافة والهوية الوطنية

ذكر الخبراء أن الشـباب هم أكثر فئة معرضـة لتهديدات الهوية الثقافية المحلية، خاصـةً بعد دخول ثقافات وممارسـات غربية على المجتمع، وذكروا أن هناك ضعفاً فيما يوفره القطاع في البرامج التي تعزز اللغة العربية وأيضاً التي تعزز حس المواطنة.

كما أشـار أحد الخبراء أن الاسـتراتيجية الوطنية للشـباب السـابقة التي أعدت من قبل وزارة التخطيط ركزت على اسـتثمار قدرات الشباب وتعزيز الانتماء الوطني والحضاري، وتشجيع نمط حياة متوازن، وتعزيز حس المواطنة العالمية، وإعداد وتطوير قادة من الشباب ، لكن يؤخذ عليها ضعف تركيزها على البرامج التي تقوي الاعتزاز اللغوي والثقافي المحلي.

أهم المقترحات والتوصيات:

١- التركيز على السياسات والبرامج التي تعزز اللغة العربية بحكم أنها من أهم مكونات الهوية الوطنية.

٢- العمل على تنظيم نقل الخبرات الثقافية السابقة للأجيال الجديدة من خلال الأنشطة والبرامج المختلفة.

٣- إيجاد سياسات داعمة لتنظيم الأنشطة الثقافية والبرامج غير الصفية للشباب في المدارس.

٤- إيجاد سياسات منظمة لعملية الانفتاح والتبادل الثقافي بما يصب في مصلحة الشباب مع الحفاظ على الهوية المحلية.

٥- استحداث أنشـطة ثقافية مستمرة غير مقتصـرة على مواسـم محددة مرتبطة بتراث المناطق وربطها بقيم وطنية وأخلاقية حتى لا تصبح ممارسات شكلية فقط.

٦- تنشـيط دور المؤسـسـات التربوية والاجتماعية كالمسـاجد ودور تحفيظ القران لاسـتثمار وقت الشـباب في برامج تربوية دينية واجتماعية.

٧- تنشيط دور المكتبات العامة الثقافي من خلال:

- تكثيف البرامج الثقافية التفاعلية في المكتبات العامة حتى تنمي الجانب المعرفي والفكري لدى الشاب
- إيجاد برنامج اجتماعي دائم بالمكتبات الهدف منه نقل خبرة الجيل الســـابق للجيل الجديد من خلال لقاءات وورش عمل ومحاضرات وغيرها من النشاطات

٨. معالجة الضعف في نشاط الأندية الطلابية وتفعيلها بما يصب في مصلحة تنمية الشباب ثقافيا وفكرياً.

٩. التركيز على تنمية الهوية الوطنية داخل المدارس من خلال المناهج والبرامج والأنشطة.

١٠. تحديد السمات الشخصية الثقافية النموذجية للشاب السعودي والعمل على إبرازها من خلال البرامج الإعلامية والتوعوية

١١. الموازنة في برامج تعزيز الشخصية السعودية حتى لا يصل الشباب إلى العنصرية ونبذ الآخر.

٣- القطاع الأمني:

ذكر الخبراء أن أهم التحديات التي تواجه الشباب في هذا القطاع التطرف والأمن السيبراني والمخدرات، كما تطرقوا إلى أن أساس المشكلة هي العطالة أو وقت الفراغ الذي يجب أن يكون آمن لتفريغ طاقات الشباب لذا لا بد من التركيز على ملء فراغ الشباب بما يعود عليهم وعلى مجتمعهم بالمنفعة؛ أيضاً تطرق الخبراء أن الحلول السابقة التي طرحت كبرامج أو مشاريع لحل هذه المشكلة قد أهملت أو أوقفت بسبب المشاكل التي كانت تحيطها، وأن إيقاف هذه البرامج ليس الحل إنما يجب دراسة التحديات بشكل مستقل ومحاولة حلها.

أهم المقترحات والتوصيات:

١. دراسة التحديات الأمنية المصاحبة لتفعيل دور الجمعيات والهيئات الدينية والمساجد وحلقات التحفيظ ووضع ضوابط وحلول مستندة على الدراسة لتفعيل دورها في دعم ومساندة الشباب.

٢. دراسة التحديات الأمنية المصاحبة لتفعيل المخيمات الصيفية والبرامج المجتمعية للشباب وإعادة تفعيلها.

٣. التصدي للتهديدات الأمنية الفكرية الدخيلة على المجتمع والمصاحبة للانفتاح الثقافي، والتي تهدد الهوية الدينية والثقافية للشباب.

٤. إتاحة الفرصة للتطوع الأمني للشباب، وإيجاد البرامج الداعمة لذلك

٥. التركيز على الوقاية الأمنية للشباب من خلال البرامج التوعوية الوقائية وغيرها من البرامج التي تركز على الجانب الوقائي.

٦. إعادة النظر في عقوبات جرائم المخدرات والمنشطات العقلية، ودراسة تصنيف العقوبات طبقاً لاختلاف مفهومها لدى الشباب.

الرعاة







مؤسسة سالم بن محفوظ الأهلية

Salem Bin Mahfouz Foundation

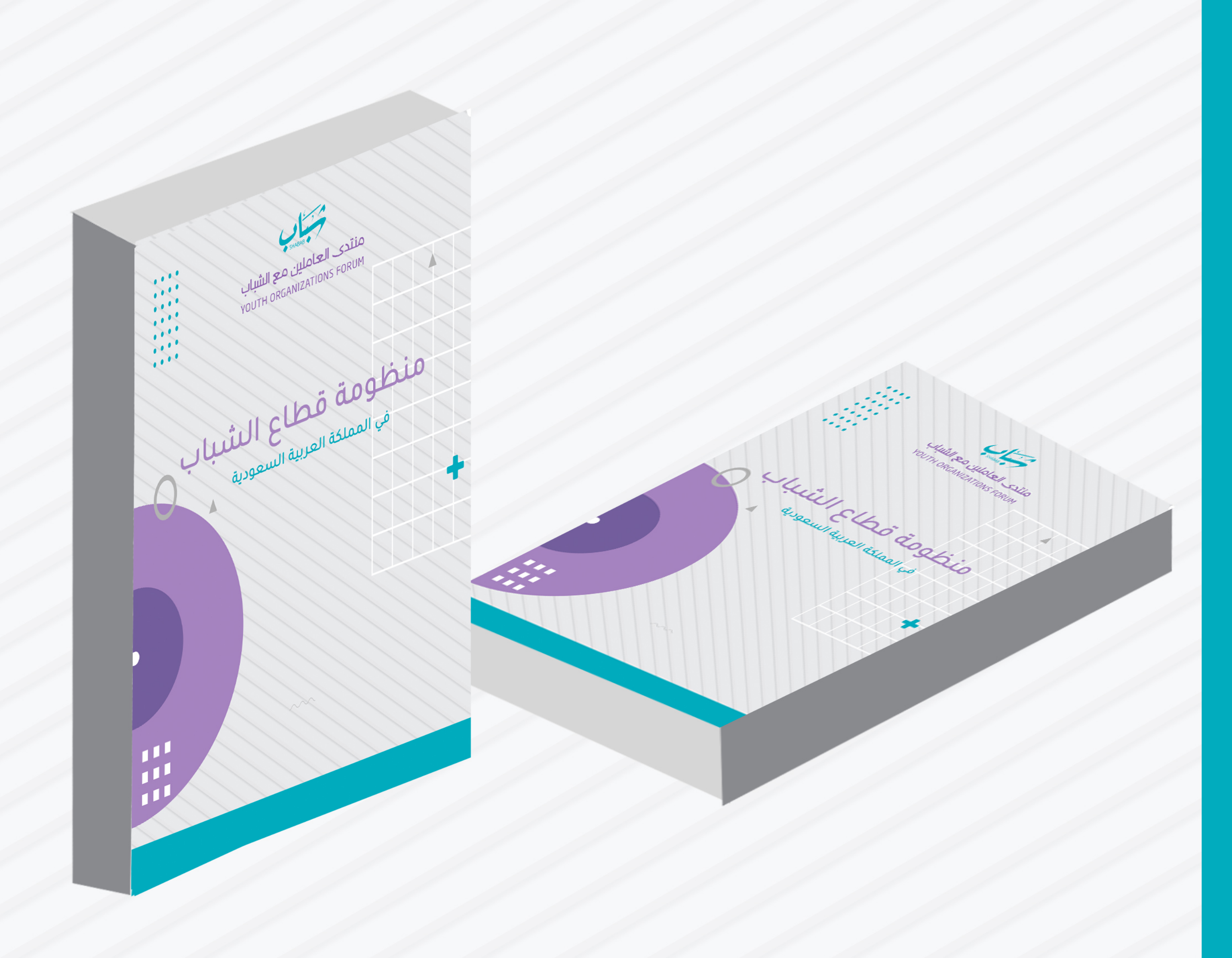












منتدى العاملين مع الشباب
YOUTH ORGANIZATIONS FORUM
منظومة قطاع الشباب
في المملكة العربية السعودية